

**HUBUNGAN PROMOSI K3 DENGAN PERILAKU AMAN  
PADA PEKERJA BAGIAN PENGOLAHAN KOPI  
DI PT.KETIARA KOPI GAYO KABUPATEN  
ACEH TENGAH  
TAHUN 2019**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**ALWINDI  
NIM: 1702022046**



**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
INSTITUT KESEHATANHELVETIA  
MEDAN  
2019**

**HUBUNGAN PROMOSI K3 DENGAN PERILAKU AMAN  
PADA PEKERJA BAGIAN PENGOLAHAN KOPI  
DI PT.KETIARA KOPI GAYO KABUPATEN  
ACEH TENGAH  
TAHUN 2019**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memeroleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.K.M)  
Pada Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat  
Minat Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Institut Kesehatan Helvetia**

**OLEH :**

**ALWINDI  
NIM: 1702022046**



**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA  
MEDAN  
2019**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Judul Skripsi** : Hubungan Promosi K3 dengan Perilaku Aman pada Pekerja Bagian Pengolahan Kopi Di PT. Ketiara Kopi Gayo Kabupaten Aceh Tengah Tahun 2019

**Nama Mahasiswa** : Alwindi

**Nomor Induk Mahasiswa** : 1702022046

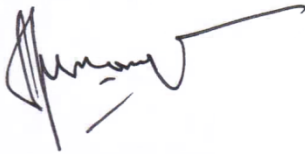
**Minat Studi** : Kesehatan dan Keselamatan Kerja

**Menyetujui**

**Komisi Pembimbing:**

**Medan, 22 Agustus 2019**

**Pembimbing-I**



**(Tengku Moriza, S.E., M.M)**

**Pembimbing-II**



**( Khoirotun Najihah, S.K.M., M.K.M )**

**Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Institut Kesehatan Helvetia  
Dekan,**



**Dr. Asriwati, S.Kep., Ns., S.Pd., M.Kes**  
**NIDN. (0910027302)**

**Telah Diuji pada Tanggal 22 Agustus 2019**

---

**PANITIA PENGUJI SKRIPSI**

**Ketua : Tengku Moriza, S.E., M.M**

**Anggota : 1. Khoirotun Najihah, S.K.M., M.K.M**  
**2. Angnes Ferusgel, S.K.M., M.Kes**

## LEMBARAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.K.M), di Fakultas Kesehatan Masyarakat Helvetia Medan Institut Kesehatan Helvetia Medan.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan masukan tim penelaah/tim penguji
3. Isi skripsi ini tidak terdapat atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Medan, Agustus 2019  
Yang membuat pernyataan



(NAMA) (DI)  
NIM: 1702022046

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### I. INDETITAS DIRI

Nama : Alwindi  
Nim : 1702022046  
Tempat tanggal lahir : Takengon 25 Desember 1995  
Agama : Islam  
Anak ke : 1 dari 3 bersaudara

### II. INDETITAS ORANG TUA

Nama Ayah : Usman Syamaun  
Nama Ibu : Zakiah  
Alamat : Desa Tawardi. Kec. Kute Panang. Kab. Aceh  
Tengah

### III. RIWAYAT PENDIDIKAN

Tahun 2002-2008 : SDN.Kemili  
Tahun 2008-2011 : SMPN. 2 Tekengon  
Tahun 2011-2014 : SMAN. 8 Unggul Tekengon  
Tahun 2014-2017 : D-III Akademi Keperawatan Helvetia Medan  
Tahun 2017-2019 : S-1 Sarjana Kesehatan Masyarakat Institut  
Kesehatan Helvetia Medan

**ABSTRAK**  
**HUBUNGAN PROMOSI K3 DENGAN PERILAKU AMAN PADA**  
**PEKERJA BAGIAN PENGOLAHAN KOPI DI PT KETIARA KOPI GAYO**  
**KABUPATEN ACEH TENGAH TAHUN 2019**

**ALWINDI**  
**NIM: 1702022046**

Kecelakaan kerja secara umum disebabkan oleh 2 hal pokok yaitu perilaku tidak aman dan kondisi tidak aman diperkirakan bahwa 85% kecelakaan kerja terjadi adalah kontribusi dari perilaku kerja yang tidak aman. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa hubungan antara promosi K3 dengan perilaku aman pada pekerja bagian pengolahan kopi di PT ketiara kopi gayo kabupaten Aceh Tengah.

Desain penelitian merupakan bagian penelitian yang berisi uraian-uraian tentang gambaran alur penelitian. Pada penelitian ini menggunakan *survei analitik* dengan pendekatan *cross sectional*, populasi penelitian ini sebanyak 90 dengan jumlah sampel 47 orang, menggunakan teknik sempel (*accidental sampling*), yaitu pengambilan sampel secara kebetulan tanpa direncanakan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan adanya hubungan pelatihan K3 dengan perilaku aman memiliki nilai  $p = 0,016$  ( $p < 0,05$ ). Adanya hubungan Komunikasi Pesan K3 dengan perilaku aman memiliki nilai  $p = 0,037$  ( $p < 0,05$ ). Adanya hubungan Pengawasan dengan perilaku aman yang memiliki nilai  $p = 0,020$  ( $p < 0,05$ ) hal ini menunjukkan maka ada hubungan yang signifikan antara Promosi K3 dengan perilaku aman.

Kesimpulan dalam penelitian ini adanya hubungan pelatihan K3 dengan perilaku aman, tidak adanya hubungan Komunikasi Pesan K3 dengan perilaku aman, adanya hubungan Pengawasan dengan perilaku aman. Disarankan sebaiknya Perusahaan tidak hanya memberikan sosialisasi tetapi juga penyuluhan.

**Kata Kunci** : Promosi K3, Perilaku Aman  
**Daftar Pustaka** : 10 Buku, 8 Jurnal

## ABSTRACT

### **THE RELATIONSHIP OF OHS PROMOTION WITH SAFE BEHAVIOR IN COFFEE PROCESSING WORKERS AT PT. KETIARA KOPI GAYO CENTRAL ACEH REGENCY IN 2019**

**ALWINDI  
1702022046**

*Work accidents in general are caused by two main things, namely unsafe behavior and unsafe conditions, which estimates that 85% of work accidents occur is the contribution of unsafe work behavior. The purpose of this study was to find out what is the relationship between OHS promotion with safe behavior in coffee processing workers at PT. Ketiara Kopi Gayo in Central Aceh Regency.*

*The research design was part of the research which contains descriptions of the research flow. This study used analytical surveys with cross sectional approach, the population was 90 with a sample of 47 people, using a sample technique (accidental sampling), namely accidental sampling without planning.*

*Based on the results of the study it can be concluded that the relationship between OHS training and safe behavior has a value of  $p=.016$  ( $p<.05$ ). The relationship of OHS Message Communication with safe behavior has a value of  $p=.037$  ( $p<.05$ ). The relationship between Supervision and safe behavior has a value of  $p=.020$  ( $p<.05$ ). This showed that there was a significant relationship between OH&S Promotion and safe behavior.*

*The conclusion shows that there is the relationship between OHS training with safe behavior, the absence of communication between OHS messages and safe behavior, the relationship between Oversight and safe behavior. It is suggested that the company not only provide socialization but also counseling.*

**Keywords: OHS Promotion, Safe Behavior**

**References: 10 Books, 8 Journals**





## **KATA PENGANTAR**

Dengan segala kerendahan hati, peneliti memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan kepada penulis rahmat dan karunianya baik jasmani maupun rohani sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul Hubungan Penerapan Promosi K3 Dengan Peningkatan Kinerja Pada Pekerja Pengolahan Kopi Di Pt Ketiara Kopi Gayo Kabupaten Aceh Tengah Tahun 2019. Penulis memakai salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Sarjana Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan.

Peneliti menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna baik isi dalam makna maupun tata bahasa dan tata cara penulisan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan Skripsi ini.

Pada kesempatan ini izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. dr. Hj. Razia Begum Suroyo, M.Sc, Selaku Pembina Yayasan Pendidikan dan Sosial Helvetia Medan.
2. dr. Hj. Arifah Devi Fitriani, M.kes, Selaku Ketua Yayasan Pendidikan dan Sosial Helvetia Medan.
3. Drs. H. Ismail Efendy, M.Si Sebagai Rektor Institut Kesehatan Helvetia Medan.
4. dr. Ariswati, S.kep., Ns., S.Pd., M.Kes Sebagai Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan.
5. Dian Maya Sari Siregar, S.K.M., M.Kes Sebagai Ketua Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan.
6. Tenggu Moriza, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing I, yang telah banyak memberikan petunjuk serta memberikan pengarahan sehingga terselesainya Skripsi ini.
7. Khoirotun Najihah, S.K.M., M.K.M, selaku dosen pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk serta memberikan pengarahan sehingga terselesainya Skripsi ini.

8. Agnes Ferusgel, S.K.M., M.Kes , selaku dosen penguji yang telah banyak membantu serta memberikan masukan sehingga terselesainya Skripsi ini.
9. Yang teristimewa buat ayahanda, Usman Syamaun dan Ibunda Tuti Marlina yang telah memberikan semangat, dorongan baik moral maupun materi, kasih sayang, motivasi yang membangun selama peneliti menjalani pendidikan di Institut Kesehatan Helvetia Medan hingga peneliti dapat menyelesaikan pendidikan program S-1 Kesehatan Masyarakat.
10. Seluruh staf dan Dosen pengajar Institut Kesehatan Helvetia yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti selama mengikuti pendidikan di Institut Kesehatan Helvetia Medan.
11. Terima kasih kepada kepala dan staf PT.Ketiara Kopi Gayo Di Aceh Tengah telah mengizinkan peneliti untuk meneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini.
12. Terima kasih kepada responden yang telah bersedia, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi.
13. Terima kasih kepada Yulia Khairawati yang telah membantu dan menyemangati untuk penyelesaian Skripsi ini.
14. Tak lupa juga terima kasih peneliti sampaikan kepada teman-teman seperjuangan di Institut Kesehatan Helvetia Medan yang telah banyak membantu dan memberikan semangat kepada peneliti sehingga Skripsi ini selesai dengan baik.

Semoga Skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak serta bagi peneliti khususnya, semoga Allah SWT memberikan Rahmat dan Karunia-nya dan melindungi kita semua. Amin ya robbal Alamin.

Medan, Agustus 2019

Peneliti

(Alwindi)

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	
<b>LEMBAR PANITIA PENGUJI SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1   Latar Belakang .....	1
1.2   Rumusan Masalah .....	10
1.3   Tujuan Penelitian .....	10
1.4   Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1.   Tinjauan Peneliti Terdahulu .....	12
2.2.   Telaah Teori.....	14
2.2.1   Defenisi Perilaku.....	14
2.2.2   Perubahan Perilaku .....	18
2.2.3   Teori Perubahan Perilaku.....	19
2.2.4   Bentuk Perubahan Perilaku.....	20
2.2.5   Perilaku Aman .....	21
2.3.   Promosi Kesehatan .....	23
2.3.1   Definisi Promosi Kesehatan.....	23
2.3.2   Promosi Kesehatan Di Tempat Kerja .....	23
2.3.3   Promosi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja .....	24
2.3.4   Peran Promosi Keselamatan Di Tempat Kerja ..	28
2.3.5   Strategi Promosi Kesehatan .....	29
2.3.6   Metode Promosi Kesehatan .....	30
2.3.7   Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.....	32
2.3.8   Hipotesis .....	35
<b>BAB III   METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1   Desain Penelitian .....	36
3.2   Lokasi dan Waktu Penelitian .....	36
3.2.1   Lokasi Penelitian .....	36

3.1.1	Waktu Penelitian .....	36
3.3	Populasi dan Sampel .....	37
3.3.1	Polulasi .....	37
3.3.2	Sampel .....	37
3.4	Kerangka Konsep .....	38
3.5	Defenisi Operasional dan Aspek Pengukuran .....	38
3.6	Defenisi Operasional.....	38
3.7	Aspek Pengukuran .....	39
3.8	Metode Pengumpulan Data.....	40
3.6.1	Jenis Data .....	40
3.6.2	Teknik Pengolahan Data .....	40
3.7	Metode Pengolahan Data.....	41
3.8	Analisa Data .....	41
3.8.1	Analisa Univariat .....	41
3.8.2	Analisa Bivariat .....	42
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
4.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	43
4.1.1	Sejarah Perusahaan .....	43
4.1.2	Lokasi Dan Keadaan Umum Perusahaan.....	43
4.1.3	Visi Dan Misi Perusahaan.....	44
4.1.4	Struktur Organisasi .....	44
4.1.5	Kebijakan K3 .....	44
4.1.6	Proses/Cara Pengolahan Kopi.....	45
4.2	Hasil Penelitian .....	46
4.2.1	Analisa Univariat .....	46
4.2.2	Analisa Bivariat.....	49
4.3	Pembahasan Penelitian .....	51
4.3.1	Hubungan Pelatihan k3 Dengan Perilaku Aman	51
4.3.2	Hubungan Komunikasi Dengan Prilaku Aman...	53
4.3.3	Hubungan Pengawasan Dengan Perilaku Aman.	54
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>56</b>
5.1	Kesimpulan .....	56
5.2	Saran .....	57
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>58</b>
	<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 3.1	Kerangka konsep.....	39

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 3.3	Aspek Pengukuran Variabel Independen Dan Dependen.....	40
Tabel 4.1	Distribusi frekuensi data demografi di PT.Ketiara Kopi Gayo.....	47
Table 4.2	Distribusi frekuensi Pelatihan K3 di PT.Ketiara Kopi Gayo.....	48
Tabel 4.3	Distribusi frekuensi Komunikasi Pesan K3 di PT.Ketiara Kopi Gayo.....	48
Tabel 4.4	Distribusi frekuensi Pelatihan K3 di PT.Ketiara Kopi Gayo.....	49
Tabel 4.5	Distribusi frekuensi Pelatihan K3 di PT.Ketiara Kopi Gayo.....	49
Tabel 4.6	Tabulasi silang Pelatihan K3 dengan Perilaku Aman di PT.Ketiara Kopi Gayo.....	50
Tabel 4.7	Tabulasi silang Komunikasi Pesan K3 dengan Perilaku Aman di PT.Ketiara Kopi Gayo.....	51
Tabel 4.8	Tabulasi silang Pengawasan dengan Perilaku Aman di PT.Ketiara Kopi Gayo.....	52

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Master Data Penelitian
- Lampiran 3. Output Hasil Penelitian
- Lampiran 4. Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi (Revisi)
- Lampiran 5. Surat Izin Survei Awal
- Lampiran 6. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 7. Surat Balasan Izin Survei Awal
- Lampiran 8. Surat Balasan Izin Penelitian
- Lampiran 9. Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing 1
- Lampiran 10. Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing 2
- Lampiran 11. Dokumentasi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia merupakan suatu Negara yang beriklim tropis dan memiliki tanah yang sangat subur. Dengan kondisi tersebut tak heran Indonesia menjadi suatu Negara dengan perkembangan ekonomi yang cukup baik dan berkembang. Indonesia sendiri mempunyai cukup banyak tenaga pendukung dalam bidang pengembangan Negara. Contoh dari tenaga pendukung ekonomi Indonesia yakni Perkebunan, minyak bumi, tambang emas, perikanan, hasil bumi dan masih banyak lagi yang tersimpan didalam tanah Indonesia termasuk keindahan alamnya. Perkebunan di Indonesia juga cukup banyak dan menjadi penghasilan utama masyarakat Indonesia banyak yang memiliki usaha dalam bidang perkebunan.

Di era globalisasi ini dunia industri berkembang dan tumbuh secara cepat, dan tidak dapat dipungkiri lagi bahwa arus globalisasi tersebut membawa pengaruh yang besar bagi dunia industri, khususnya di Indonesia, perkembangan dunia industri juga diiringi dengan perkembangan teknologi, pemanfaatan teknologi disamping memberikan kemudahan dalam proses produksi juga mengandung berbagai risiko dan potensi bahaya lainnya. Persaingan industri menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang mereka miliki, dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi, kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari



masalah-masalah yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatannya sewaktu bekerja (1).

Di zaman yang serba modren ini, hampir semua pekerjaan manusia telah di bantu oleh alat-alat yang dapat memudahkan pekerjaan manusia, salah satunya adalah dengan penggunaan mesin. Bantuan mesin dapat meningkatkan produktivitas, disamping kualitas yang semakin baik dan standar. Perusahaan besar maupun perusahaan kecil tidak lagi membutuhkan tenaga kerja yang banyak karna hadirnya alat yang modren tersebut. Mesin dapat membuat keuntungan yang cukup besar bagi penggunanya, namun dapat juga membuat kerugian karna mesin itu sewaktu-waktu dapat rusak, meledak atau terbakar. Berdasarkan data ILO tahun 2013, satu pekerja di dunia meninggal setiap 15 detik karna kecelakaan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja (2).

Menurut International Labour Organization (ILO), setiap tahun terjadi 1,1 juta kematian yang disebabkan oleh karena atau kecelakaan akibat kerja hubungan pekerjaan. Data terbaru dari PT. Jamsostek di dapat sejak tahun 2007 hingga 2012 telah terjadi peningkatan kasus kecelakaan kerja dan tentu kompensasi yang dikeluarkan juga meningkat. Data kecelakaan kerja pada tahun 2007 tercatat sebanyak 83,714 dengan pembayaran jaminan sebesar 219,7 miliar dan data terakhir pada 2011 tercatat sebanyak 99,491 kasus kecelakaan kerja atau rata-rata 414 kasus per hari, dengan pembayaran jaminan mencapai 504 miliar.

Kecelakaan kerja secara umum disebabkan oleh 2 hal pokok yaitu perilaku tidak aman dan kondisi tidak aman diperkirakan bahwa 85% kecelakaan kerja

terjadi adalah kontribusi dari perilaku kerja yang tidak aman. Bahwa 80-85% kecelakaan disebabkan oleh faktor manusia (3).

Dalam buku manajemen kesehatan dan keselamatann kerja juga menyatakan bahwa 80-85% kecelakaan disebabkan oleh faktor manusia. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa perilaku manusia merupakan unsur yang memegang peranan penting dalam mengakibatkan kecelakaan. Kondisi tenaga kerja berhubungan dengan tingkat produktivitas. Tenaga kerja yang kondisi fisiknya kurang sehat atau sering sakit cenderung berakibat menurunnya semangat kerja, kondisi seperti ini merupakan peluang terjadinya kecelakaan kerja, yang akhirnya mengganggu kegiatan di tempat kerja. Usaha pencegahan terhadap kondisi yang dapat menyebabkan penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja yang harus di upayakan, adapun keadaan tenaga kerja yang perlu diatur antara lain: kondisi mental dan fisik, kebiasaan yang baik dan aman, serta pemakaian alat pelindung diri (APD) (4).

Dalam proses pembentukan dan perubahan, perilaku dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam dan dari luar individu itu sendiri. Faktor tersebut antara lain susunan saraf pusat, persepsi, motivasi, emosi, proses belajar, lingkungan dan sebagainya. Susunan saraf pusat memegang peranan penting dalam perilaku manusia, karna merupakan sebuah bentuk perpindahan dari rangsangan yang masuk menjadi perbuatan (5).

Berdasarkan penelitian Riska Theodora Sipayung mayoritas responden berperilaku tidak aman yaitu sebanyak 29 orang (65,9%). Responden yang berperilaku aman ada 15 orang (34,1%)promosi K3 di PTPN IV Kebun Dolok Ilir

dilaksanakan melalui rambu-rambu K3, pelatihan, pengawasan, komunikasi pesan K3, kegiatan bulan K3. Mayoritas para responden menyatakan rambu-rambu K3 baik yaitu sebanyak 43 orang (97,7%). Variabel pelatihan ada 28 orang (63,6%) yang menyatakan tidak baik. Sebanyak 43 orang (97,7%) menyatakan pengawasan baik. Ada 40 orang (90,1%) yang menyatakan komunikasi pesan K3 baik. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa mayoritas responden jarang mengikuti pelatihan yaitu sebanyak 28 orang dari 44 orang jumlah pekerja keseluruhan Promosi K3 yang berhubungan dengan perilaku aman (*safe behavior*) adalah Pelatihan dan Kegiatan – kegiatan Bulan K3 Berdasarkan analisis bivariat menunjukkan bahwa dari 44 pekerja diperoleh responden yang menyatakan pelatihan baik dengan perilaku pekerja aman sebanyak 10 orang (62,5%) dan terhadap perilaku pekerja tidak aman sebanyak 6 orang (37,5%), dan responden yang menyatakan pelatihan tidak baik dengan perilaku pekerja yang tidak aman sebanyak 23 orang (82,1%) dan pelatihan tidak baik dengan perilaku pekerja yang aman sebanyak 5 orang (17,9%). Dengan nilai  $p = 0,007$  lebih kecil dari titik kritis ( $p < 0,05$ ) hal ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan perilaku aman (3).

Ada beberapa hal yang paling penting di lakukan dalam promosi K3 pada lingkungan tempat kerja diantaranya pelatihan K3, komunikasi pesan K3, pemakaian alat pelindung diri (APD), dan pengawasan.

Pelatihan K3 merupakan proses melatih kegiatan atau pekerjaan, dan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan

dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja atau organisasi (6). Berdasarkan penelitian Yunita Setiarsih dari hasil uji menggunakan *Chi-Square* diperoleh nilai signifikansi 0,029 dan hasil CI dengan melewati angka 1 sehingga secara statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pelatihan dengan perilaku tidak aman pada pekerja departemen *mechanical maintenance* (2).

Komunikasi pesan K3 vertikal terjadi secara timbal balik antara penyelia (*supervisor*) dengan tenaga kerja atau penyelia dengan manajer di atasnya, manfaat komunikasi kesehatan keselamatan kerja baik itu komunikasi secara vertikal maupun horizontal yaitu agar terhindar dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja sehingga proses produksi dapat dilakukan dengan selamat (6).

Berdasarkan penelitian Laili Nurjannah hasil analisa kategori komunikasi tidak baik lebih banyak yaitu sebanyak 26 responden (51%) kondisi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara komunikasi dengan perilaku K3 promosi yang berupa komunikasi yaitu belum dilakukannya *safety briefing* setiap hari sebelum melakukan pekerjaan (7).

Pengawasan merupakan suatu pengecekan terhadap tindakan pencegahan keselamatan dan kesehatan kerja adalah penting untuk dilakukan sama pentingnya dengan pengecekan terhadap kemajuan dan hasil kerja (6).

Berdasarkan penelitian Yunita Setiarsih hasil uji menggunakan *Chi-Square* diperoleh nilai signifikansi 0,027 dengan hasil CI tanpa melewati angka 1 sehingga secara statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna

antara pengawasan dengan perilaku tidak aman. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Karyani kepada 113 pekerja di Schlumberger Indonesia tahun 2005 (2).

Promosi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk mendorong dan menguatkan kesadaran dan perilaku pekerja tentang K3 sehingga dapat melindungi pekerja, property, dan lingkungan sehingga pekerja dapat terlindungi saat dalam bekerja. Promosi selama ini selalu dihubungkan dengan penjualan, periklanan dan di pandang sebagai pendekatan propaganda yang di dominasi oleh penggunaan media masa. Dalam konteks kesehatan, promosi berarti upaya memperbaiki kesehatan dengan cara memajukan, mendukung dan menempatkan kesehatan lebih tinggi dari agenda, baik secara perorangan maupun secara kelompok (6).

Berdasarkan penelitian Laili Nurjannah di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit Cirebon, distribusi responden berdasarkan bentuk promosi K3 pada kategori pelatihan K3 baik lebih banyak yaitu sebanyak 26 responden (51%). Pada kategori komunikasi baik lebih banyak yaitu sebanyak 26 responden (51%). Pada kategori pengawasan baik lebih banyak yaitu sebanyak 27 responden (52,9%). Distribusi responden berdasarkan perilaku K3 pada kategori perilaku K3 baik lebih banyak yaitu sebanyak 26 responden (51%) sedangkan perilaku K3 tidak baik sebanyak 25 responden (49%). Ada hubungan antara promosi K3 pelatihan dan pengawasan dengan perilaku pada karyawan sub departemen produksi PT. Japfa comfeed indonesia Tbk unit Cirebon tahun 2016 (7).

Tenaga kerja yang merupakan komponen terpenting dalam pelaksanaan proyek merupakan aset yang menentukan bagi perusahaan. Oleh sebab itu dalam menjalankan bisnis usaha yang aman maka penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja harus dilaksanakan secara konsisten, sesuai dengan UU keselamatan kerja no 1 tahun 1970 dan UU ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 menyatakan bahwa perusahaan wajib melindungi pekerja dan potensi bahaya yang di hadapinya. Pelaksanaan K3 merupakan tanggung jawab semua pihak, khususnya masyarakat industri, dengan demikian semua pihak terkait berkewajiban untuk berperan aktif sesuai fungsi dan kewenangannya untuk membudayakan K3 sehingga dapat mencegah kasus kecelakaan dan penyakit akibat kerja, agar pelaksanaan K3 dapat mencapai hasil yang optimal harus didukung oleh sumber daya manusia bidang K3 (3).

Aceh Tengah merupakan salah satu contoh masyarakat yang berpenghasilan utamanya dari perkebunan, masyarakat asli Aceh Tengah memang sudah membiasakan diri dengan hasil kebun dan sudah menjadi rutinitas bagi masyarakat Aceh Tengah atau suku Gayo dalam berkebun. Dengan tanah yang subur dan cuaca yang sangat dingin di Aceh Tengah memudahkan segala jenis tumbuhan untuk hidup dan berkembang di daerah yang lebih dikenal sebagai negeri di atas awan ini. Aceh Tengah juga dikenal sebagai penghasil kopi terbesar di Indonesia. Masyarakat Aceh Tengah paham sekali bagaimana bercocok tanam khususnya di bidang penanaman kopi dan pemilihan kopi yang baik.

Lebih dari 50% penduduk Indonesia merupakan angkatan kerja pada umumnya mereka menghabiskan waktu kerja rata-rata 8 jam per hari di tempat

kerja. Dengan demikian, tempat kerja menjadi penting bagi para pekerja untuk mendapatkan informasi kesehatan dan pelayanan pelaksanaan promosi kesehatan di tempat kerja ada yang sudah mandiri atau menyatu dengan program kerja bagian lain dan sebagai pelaksana bisa dari pemerintah setempat atau perusahaan/institusi tempat kerja. Organisasi pelayanan kesehatan dan organisasi kesehatan masyarakat seperti dinas tenaga kerja dan Kementerian Kesehatan menyelenggarakan program promosi kesehatan di tempat kerja untuk karyawan atau pegawai (9).

Aceh Tengah memiliki banyak pabrik-pabrik pengolahan kopi, contohnya pabrik PT. Ketiara Kopi Gayo. Di pabrik ini juga menyiapkan penyimpanan kopi serta mengolah kopi mulai dari penjemuran hingga proses menjadikan serbuk atau yang lebih dikenal sebagai *bubuk kopi*. Tenaga kerja merupakan satu komponen penting dalam satu proyek atau pabrik, oleh sebab itu untuk menjalankan suatu pekerjaan atau bisnis yang aman maka penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) harus dilaksanakan secara konsisten. Pelaksanaan K3 merupakan tanggung jawab semua pihak khususnya masyarakat industri. Dengan demikian semua pihak terkait berkewajiban untuk berperan aktif sesuai fungsi dan kewenangannya untuk membudayakan K3 sehingga dapat mencegah kasus kecelakaan.

Lingkungan tempat kerja memengaruhi kesehatan pekerja terutama kondisi lingkungan fisik dan sosial di tempat kerja, kecepatan kerja, paparan kebisingan, bahan kimia, pengulangan gerakan, kondisi yang membahayakan, serta gangguan atau pengalaman menjumpai kekerasan dalam pekerjaan yang

mempengaruhi kesehatan pekerja. Promosi kesehatan di tempat kerja mendorong terbukanya lingkungan kerja yang mendukung terwujudnya kesehatan, termasuk untuk mengakses informasi kesehatan, pelayanan kesehatan, dan tes skrining sehingga sumber daya dan pekerja menjadi lebih produktif, sehat dan mencapai kualitas hidup yang tinggi, itulah yang yang menjadi alasan promosi kesehatan di tempat kerja menjadi prioritas kesehatan masyarakat (9).

PT.Ketiara kopi ini berdiri sejak tahun 2013 bertepatan di Jln.Umang No 76 Kecamatan Bebesen, sadong julu mudi kab. Aceh Tengah yang bergerak dibidang perkebunan kopi yang melakukan budidaya pengolahan kopi mulai dari pemetikan hingga pemisahan kulit biji kopi. Di perkebunan ini menggunakan alat-alat yang berpotensi berbahaya seperti cagkul, mesin babat rumput, parang, gergaji, dan mesin pengolahan kopi. Sebagai salah satu perusahaan yang telah menerapkan kebijakan K3 tidak berarti bahwa seluruh pekerja di Pt. Ketiar kopi mematuhi kebijakan K3 yang ada.

Berdasarkan survei awal dari hasil pengamatan dan wawancara bersama 5 karyawan di PT. Ketiar masih ditemukan beberapa hal yang berkaitan dengan K3 yang belum terlaksana dengan baik hal ini terlihat pada karyawan atau pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) di karenakan malas, risih dan kadang lupa untuk memakai Alat Pelindung Diri serta kurang nyaman saat bekerja tidak berhati-hati dalam bekerja dan bekerja terburu-buru, pekerja terlihat jarang memakai (APD) salah satu pekerja menyatakan sudah terbiasa tidak memakai (APD) dikarnakan kurangnya mengetahui betapa pentingnya menggunakan Alat Pelindung Diri tentunya hal ini sangat membahayakan bagi pekerja.



Berdasarkan hal tersebut maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah **Hubungan Promosi K3 dengan Perilaku Aman pada Pekerja Bagian Pengolahan Kopi di PT Ketiara Kopi Gayo Kabupaten Aceh Tengah.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana Hubungan Promosi K3 Dengan Perilaku Aman Pada Pekerja Bagian Pengolahan Kopi Di PT. Ketiara Kopi Gayo Kab Aceh Tengah.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa hubungan antara promosi K3 dengan perilaku aman pada pekerja bagian pengolahan kopi di PT ketiara kopi gayo kabupaten Aceh Tengah.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Untuk mengetahui hubungan pelatihan K3 dengan perilaku aman
2. Untuk mengetahui hubungan komunikasi pesan K3 dengan perilaku aman
3. Untuk mengetahui hubungan penggunaan APD dengan perilaku aman
4. Untuk mengetahui hubungan pengawasan dengan perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan kegunaan dari penelitian yang dapat dijadikan sumber informasi dalam mengembangkan kegiatan penelitian

selanjutnya. Beberapa manfaat penelitian yang diambil dari kegiatan penelitian ini, yaitu :

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan analisa peneliti dalam melakukan penelitian. Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti tentang hubungan promosi K3 dengan perilaku aman.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai sumber referensi dan dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai promosi K3 dengan perilaku aman pada pekerja.

3. Bagi Tempat Penelitian

Sebagai tempat bertukar informasi dan penyuluhan mengenai pencegahan, secara lisan dan ringkas terhadap perilaku aman di Pt.Ketiara, untuk dapat dimengerti dengan tepat tanpa harus menggunakan bahasa yang sulit untuk dimengerti dan sebagai referensi tambahan bacaan tentang perilaku aman.

4. Bagi Peleliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat di jadikan sumber referensi dan dasar pengetahuan untuk melakukan penelitian selanjutnya dalam bentuk yang spesifik lagi mengenai promosi K3 dengan perilaku aman pada pekerja.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Peneliti Terdahulu

Penelitian oleh Riska Theodora Sipayung pada tahun 2014 penelitian ini bersifat analitik dengan rancangan cross. Populasi penelitian ini adalah seluruh keseluruhan pekerja unit produksi pengolahan pabrik kelapa sawit (PKS) PTPN IV Kebun Dolok Ilir sebanyak 88 orang. Dari 44 sampel mayoritas terdapat 26 orang (59,1%) karyawan berusia  $\geq 48$  tahun. Dilihat dari pendidikan terakhir menunjukkan bahwa 30 orang (68,2%) berpendidikan SMA. Berdasarkan masa kerja, ada 28 orang (68,2%) yang bekerja  $\geq 24$  tahun. Selanjutnya dilihat dari unit stasiun ada 7 orang (15,7%) yang bekerja di unit stasiun boiler. Variabel promosi K3 yang berhubungan dengan perilaku aman (*safe behavior*) adalah pelatihan dan kegiatan-kegiatan bulanan K3 sedangkan Variabel promosi K3 yang tidak berhubungan dengan perilaku aman (*safe behavior*) adalah rambu-rambu K3, pengawasan, dan komunikasi pesan K3 (1).

Penelitian oleh Yunita Setiarsih pada tahun 2017. Hasil uji menggunakan *chi-square* diperoleh nilai signifikan 0,105 sehingga secara statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman pada pekerja departemen mechanical maintenance. Hasil uji menggunakan *che-square* di peroleh nilai signifikansi 0,031 dan hasil CI pada taraf signifikansi 95% di dapat rentang melewati angka 1 sehingga secara statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang tidak bermakna antara sikap dengan perilaku tidak aman. Hasil uji menggunakan *chi-square* diperoleh nilai

signifikansi 0.031 dan hasil CI dengan taraf signifikansi 95% melewati angka 1 sehingga secara statistik menunjukkan ada hubungan yang tidak bermakna antara ketersediaan APD dengan tindakan tidak aman (2).

Penelitian oleh Laili Nurjannah pada tahun 2017. Distribusi responden berdasarkan bentuk promosi K3 yang menyatakan rambu-rambu K3 baik yaitu sebanyak 29 responden (56,9%). Pada kategori pelatihan baik lebih banyak yaitu sebanyak 26 responden (51%). Pada kategori pengawasan baik lebih banyak yaitu 27 responden (52,9%). Kategori komunikasi baik lebih banyak yaitu sebanyak 26 responden (51%). Kategori kegiatan bulanan K3 baik lebih banyak yaitu sebanyak 26 responden (51%). Distribusi responden berdasarkan perilaku K3 pada kategori perilaku K3 baik lebih banyak yaitu sebanyak 26 responden (51%) sedangkan perilaku K3 tidak baik sebanyak 25 responden (49%). Tidak ada hubungan antara promosi K3 (rambu-rambu K3, komunikasi K3, dan kegiatan bulanan K3) dengan perilaku K3 pada karyawan sub departemen produksi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Cirebon tahun 2016. Ada hubungan antara promosi K3 (pelatihan dan pengawasan) dengan perilaku K3 pada karyawan sub departemen produksi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Cirebon tahun 2016 (3).

Penelitian oleh Simanullang dapat dilihat bahwa 26 orang (86,7%) tenaga kerja memahami mengenai identifikasi sumber bahaya pekerjaannya, 4 orang (13,3%) tenaga kerja tidak memahami mengenai identifikasi sumber bahaya pekerjaannya, ke empat orang tenaga kerja tersebut bekerja pada stasiun penerimaan TBS, 30 orang (100%) tenaga kerja dari tiap-tiap stasiun mengatakan bahwa ditempat kerja mereka pernah dilakukan identifikasi bahaya, 26 orang

(86,7%) tenaga kerja mengatakan bahwa identifikasi bahaya dilakukan secara rutin tiap tahunnya, 4 orang (13,3%) tenaga kerja tidak mengetahui adanya identifikasi bahaya yang dilakukan secara rutin setiap tahunnya, 4 orang (13,3%) tenaga kerja tersebut 2 diantaranya bekerja pada stasiun penerimaan TBS dan 2 orang tenaga kerja lainnya bekerja pada stasiun pemisahan. Berdasarkan tabel diatas juga diperoleh 4 orang (20,0%) tenaga kerja pernah mengalami kejadian yang membahayakan karena bekerja tidak sesuai dengan pedoman identifikasi. Dari tabel di atas dapat dilihat 30 orang (100%) tenaga kerja dari tiap-tiap stasiun mengatakan APD disediakan oleh perusahaan, 30 orang (100%) tenaga kerja dari tiap-tiap stasiun menggunakan APD saat bekerja, tapi pada kenyataannya tenaga kerja pada tiap-tiap stasiun seperti penerimaan TBS, perebusan, pemisahan, pengepresan, pemurnian minyak, pengolahan biji, tidak menggunakan Alat Pelindung Diri secara lengkap (4).

## **2.2 Telaah Teori**

### **2.1.1 Definisi Perilaku**

Perilaku adalah tindakan atau aktifitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain: berjalan, berbicara, menagis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud prilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktifitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar (5).

Perilaku manusia merupakan suatu dorongan yang dipelajari berdasarkan keinginan untuk menghindarkan atau melakukan sesuatu. Selain itu, perilaku

manusia adalah reaksi yang dapat bersifat sederhana maupun bersifat kompleks(6).

Perilaku dapat dipengaruhi oleh ketidaksadaran akibat pengaruh obat-obatan, minuman keras, situasi hipnotik serta situasi-situasi emosional yang menekan. Perilaku seseorang juga bisa berubah karena pengaruh lingkungan melalui proses belajar atau proses *conditioning* sebagai akibat dari hubungan dengan orang lain. Manusia dapat mempengaruhi orang lain dengan hal-hal baru dan untuk mengganti hal-hal yang lama memang perlu diubah. Manusia selalu dalam proses berubah (*in a process of changing*), maka secara teori manusia selalu mungkin untuk berubah sendiri atau di ubah oraang lain (lingkungan) (6).

Perilaku adalah hasil hubungan antara perangsang (stimulus) dan tanggapan (respon). Ia membedakan adanya dua respon yaitu responden respon (*reflexive respon*) dan instrument respon (*operant respon*). Responden respon merupakan respon yang ditimbulkan oleh rangsangan-rangsangan tertentu. Perangsangan semacam ini disebut *eliciting stimuli*, karena menimbulkan respon yang relative tetap. Instrumen respon merupakan respon yang timbul dan berkembang yang diikuti oleh perangsangan tertentu. Perangsangan semacam ini disebut reinforcing stimuli karena perangsangan tersebut memperkuat respon yang telah dilakukan oleh organisme (6).

Teori Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku manusia adalah suatu keadaan yang seimbang antara kekuatan-kekuatan pendorong (*driving forces*) dan kekuatan-kekuatan penahan (*restrining forces*). Perilaku ini dapat berubah apabila terjadi ketidak seimbangan antara kedua kekuatan tersebut dalam diri seseorang.

Sehingga ada 3 kemungkinan terjadinya perubahan perilaku pada diri seseorang itu, yakni: 1) kekuatan-kekuatan pendorong meningkat. Hal ini terjadi karena adanya stimulus-stimulus yang mendorong untuk terjadinya perubahan-perubahan perilaku. Stimulus ini berupa penyuluhan-penyuluhan atau informasi-informasi sehubungan dengan perilaku yang bersangkutan. 2) kekuatan-kekuatan penahan menurun. Hal ini akan terjadi karena adanya stimulus-stimulus yang memperlemah kekuatan penahan tersebut. 3) kekuatan pendorong meningkat, kekuatan penahan menurun. Dengan keadaan semacam ini jelas juga akan terjadi perubahan perilaku (6).

Menurut Skinner, seperti yang dikutip oleh Notoatmodjo, merumuskan bahwa perilaku merupakan respons atau reaksi seseorang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar. Oleh karena perilaku ini terjadi melalui proses adanya stimulus terhadap organisme, dan kemudian organisme tersebut merespons, maka teori skinner ini disebut teori "S-O-R atau Stimulus-Organisme-Respons. Dilihat dari bentuk respons terhadap stimulus ini, maka perilaku dapat dibedakan menjadi dua.

#### 1. Perilaku Tertutup (*convert behavior*)

Perilaku tertutup adalah respons seseorang terhadap stimulus dalam bentuk terselubung atau tertutup (*convert*). Respons atau reaksi terhadap stimulus ini masih terbatas pada perhatian, persepsi, pengetahuan, kesadaran, dan sikap yang terjadi pada orang yang menerima stimulus tersebut, dan belum dapat diamati secara jelas oleh orang lain.

## 2. Perilaku terbuka ( *overt behavior* )

Respons seseorang terhadap stimulus dalam bentuk tindakan nyata atau terbuka. Respons terhadap stimulus tersebut sudah jelas dalam bentuk tindakan atau praktik, yang dengan mudah dapat diamati dan dilihat oleh orang lain.(5)

Skinner seorang ahli psikologi, merumuskan bahwa perilaku merupakan respons atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar). Oleh karena perilaku ini terjadi melalui proses adanya stimulus terhadap organisme, dan kemudian organisme tersebut merespons, maka teori skinner ini disebut teori “S-O-R” atau Stimulus Organisme Respons, Skinner membedakan adanya dua respons (7).

1. Respondent respons atau reflexive, yakni respons yang ditimbulkan oleh rangsangan-rangsangan (stimulus) tertentu. Stimulus semacam ini disebut *eliciting stimulation* karena menimbulkan respons-respons yang relatif tetap. Misalnya: makanan yang lezat menimbulkan keinginan untuk makan, cahaya terang menyebabkan mata tertutup, dan sebagainya. Respondent respons ini juga mencakup perilaku emosional, misalnya mendengar berita musibah menjadi sedih atau menangis, lulus ujian meluapkan kegembiraannya dengan mengadakan pesta dan sebagainya (7).
2. Operant respons atau instrumental respons, yakni respons yang timbul dan berkembang kemudian diikuti oleh stimulus atau perangsang tertentu. Perangsang ini disebut *reinforcing stimulation* atau *reinforcer*, karena memperkuat respons. Misalnya: apabila seseorang petugas kesehatan melaksanakan tugasnya dengan baik (respons terhadap uraian tugasnya atau



job skripsi) kemudian memperoleh penghargaan dari atasannya (stimulus baru), maka petugas kesehatan tersebut akan lebih baik lagi dalam melaksanakan tugasnya (7).

### **2.1.2 Perubahan Perilaku**

Telah menjadi pemahaman umum, perilaku merupakan determinan kesehatan yang menjadi sasaran dari promosi atau pendidikan kesehatan. Dengan perkataan lain promosi atau pendidikan kesehatan bertujuan untuk mengubah perilaku ( *behavior change* ). Perubahan perilaku kesehatan sebagai tujuan dari promosi atau pendidikan kesehatan, sekurang-kurangnya mempunyai 3 dimensi, yakni.

- a. Mengubah perilaku negatif (tidak sehat) menjadi perilaku positif (sesuai dengan nilai-nilai kesehatan)
- b. Mengembangkan perilaku positif (pembentukan atau pengembangan perilaku sehat)
- c. Memelihara perilaku yang sudah positif atau perilaku yang sudah sesuai dengan norma/nilai kesehatan (perilaku sehat). Dengan perkataan lain mempertahankan perilaku sehat yang sudah ada.

Karena perubahan perilaku merupakan tujuan dari pendidikan atau promosi kesehatan, maka teori-teori tentang perubahan perilaku perlu dipahami dengan baik bagi praktisi promosi atau pendidikan kesehatan (8).

### 2.1.3 Teori Perubahan Perilaku

Banyak teori tentang perubahan perilaku ini, antara lain:

#### 1. Teori stimulus organisme (SOR)

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa penyebab terjadinya perubahan perilaku tergantung kepada kualitas rangsang (stimulus) yang berkomunikasi dengan organisme. Artinya, kualitas dari sumber komunikasi (*sources*) misalnya kredibilitas kepemimpinan, dan gaya bicara sangat menentukan keberhasilan perubahan perilaku seseorang, kelompok atau masyarakat.

#### 2. Teori festinger (*Dissonance Theory*)

Teori disonansi (*Cognitive dissonance theory*) diajukan oleh festinger (1957) telah banyak pengaruhnya dalam psikologi sosial. Teori ini sebenarnya sama dengan konsep imbalance (tidak seimbang). Hal ini bahwa berarti keadaan kognitive dissonance merupakan ketidakseimbangan psikologis yang diliputi oleh ketegangan diri yang berusaha untuk mencapai keseimbangan kembali. Apabila terjadi keseimbangan dalam diri individu, maka berarti sudah terjadi ketegangan diri lagi dan keadaan ini disebut *consonance* (keseimbangan).

#### 3. Teori fungsi

Teori ini berdasarkan anggapan bahwa perubahan perilaku individu tergantung pada kebutuhan. Hal ini berarti bahwa stimulus yang dapat mengakibatkan perubahan perilaku seseorang adalah stimulus yang dapat dimengerti dalam konteks kebutuhan orang tersebut (8).

#### 2.1.4 Bentuk Perubahan Perilaku

Bentuk perubahan perilaku sangat bervariasi, sesuai dengan konsep yang di gunakan oleh para ahli dalam pemahamannya terhadap perilaku. Dibawah ini diuraikan bentuk-bentuk perubahan perilaku menurut WHO. Menurut WHO, perubahan perilaku itu dikelompokkan menjadi tiga.

##### 1. Perubahan Alamiah (*Natural Change*)

Perilaku manusia selalu berubah. Sebagian perubahan itu disebabkan karna kejadian alamiah. Apabila dalam masyarakat sekitar terjadi suatu perubahan lingkungan fisik atau sosial budaya dan ekonomi, maka anggota-anggota masyarakat di dalamnya juga akan mengalami perubahan. Misalnya, buk ani apabila sakit kepala (pusing) membuat ramuan daun-daunan yang ada dikebunya. Tetapi karan perubahan kebutuhan hidup, maka daun-daunan untuk obat tersebut diganti dengan tanaman-tanaman untuk bahan makanan. Maka ketika iya sakit, dengan tidak berpikir panjang lebar lagi Bu ani berganti minum jamu buatan pabrik yang dibeli di warung.

##### 2. Perubahan Terencana (*Planned Change*)

Perubahan perilaku ini terjadi karena memang di rencanakan sendiri oleh subjek. Misalnya, Pak anwar adalah perokok berat. Karena pada suatu saat iya terserang batuk yang sangat terganggu, maka iya memutuskan untuk mengurangi rokok sedikit demi sedikit, dan akhirnya iya berhenti merokok sama sekali.

### 3. Kesiediaan Untuk Berubah ( *Readdiness to Change* )

Apabila terjadi sesuatu inovasi atau program-program pembangunan di dalam masyarakat, maka yang sering terjadi adalah sebagian orang sangat cepat untuk menerima inovasi atau perubahan tersebut ( berubah perilakunya ), dan sebagian orang lagi sangat lambat untuk menerima inovasi atau perubahan tersebut. Hal ini disebabkan setiap orang mempunyai kesiediaan untuk berubah (*Readiness to change*) yang berbeda-beda (7).

#### 2.1.5 Perilaku Aman

Perilaku aman menurut Heinrich dalam Suma'mur adalah tindakan atau perbuatan dari seseorang atau beberapa orang karyawan. Sedangkan menurut Bird dan Germain, perilaku aman adalah perilaku yang tidak dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan atau insiden. Perbedaan perilaku aman dan perilaku kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yaitu perilaku aman hanya berfokus pada keselamatannya saja sedangkan perilaku K3 tidak hanya pada keselamatan tetapi juga kesehatan kerjanya. Di bawah ini adalah jenis-jenis perilaku aman (9).

1. Menurut Frank E bird dan Germain (1990) dalam *Teory loss caution model* (praktikal loss control leadership, 1996) menyatakan bahwa jenis-jenis perilaku aman meliputi:
  - a. Melakukan pekerjaan yang sesuai wewenang yang di berikan.
  - b. Berhasil memberikan peringatan terhadap adanya bahaya.
  - c. Berhasil mengamankan area kerja dan orang-orang sekitarnya.
  - d. Bekerja sesuai dengan kecepatan yang telah ditentukan.
  - e. Menjaga alat pengaman agar tetap berfungsi.

- f. Tidak menghilangkan alat pengaman kesehatan.
  - g. Menggunakan peralatan yang seharusnya.
  - h. Menggunakan peralatan yang sesuai.
  - i. Menggunakan APD dengan benar.
  - j. Pengisian alat atau mesin yang sesuai dengan aturan yang berlaku.
  - k. Penempatan material atau alat-alat sesuai dengan tempatnya dan cara mengangkat yang benar.
  - l. Memperbaiki peralatan dalam kondisi alat yang telah dimatikan.
  - m. Tidak bersenda gurau atau bercanda ketika bekerja.
2. Menurut Heinrich dalam Suma'mur (1987), perilaku aman terdiri dari:
- a. Mengoperasikan peralatan dengan kecepatan yang sesuai.
  - b. Mengoperasikan peralatan yang memang haknya.
  - c. Menggunakan peralatan yang sesuai.
  - d. Menggunakan peralatan yang benar.
  - e. Menjaga peralatan keselamatan tetap berfungsi.
  - f. Berhasil memperingatkan karyawan lain yang bekerja tidak aman.
  - g. Mengangkat dengan beban yang seharusnya dan menempatkan di tempat yang seharusnya.
  - h. Mengambil benda dengan posisi yang benar.
  - i. Cara mengangkat material atau alat dengan benar.
  - j. Disiplin dalam bekerja.
  - k. Memperbaiki peralatan dalam keadaan mati (9).

## **2.3 Promosi Kesehatan**

### **2.3.1 Definisi Promosi Kesehatan**

Promosi kesehatan tidak terlepas dari kegiatan atau usaha menyampaikan pesan kesehatan kepada masyarakat, kelompok atau individu. Dengan adanya pesan tersebut maka diharapkan masyarakat kelompok atau individu dapat memperoleh pengetahuan tentang kesehatan yang lebih baik. Promosi kesehatan juga merupakan suatu kegiatan yang mempunyai masukan (*input*), proses dan keluaran (*output*). Kegiatan promosi kesehatan guna mencapai tujuan yakni perubahan perilaku, di pengaruhi oleh banyak faktor (7).

Promosi kesehatan sebagai bagian atau cabang dari ilmu kesehatan, juga mempunyai dua sisi, yakni sisi ilmu dan seni. Dari sisi seni, yakni praktisi atau aplikasi promosi kesehatan, merupakan penunjang bagi program-program kesehatan lain. Artinya setiap program kesehatan, misalnya pemberantasan penyakit, perbaikan gizi masyarakat, sanitasi lingkungan, kesehatan ibu dan anak, program pelayanan kesehatan, dan sebagainya, perlu ditunjang atau dibantu oleh promosi kesehatan di Indonesia sering disebut penyuluhan kesehatan. Hal ini esensial karena masing-masing program tersebut mempunyai aspek perilaku masyarakat yang perlu dikondisikan dengan promosi kesehatan (7).

### **2.3.2 Promosi Kesehatan Di Tempat Kerja**

Lebih dari 50% penduduk Indonesia merupakan angkatan kerja dan pada umumnya mereka menghabiskan waktu kerja rata-rata 8 jam per hari di tempat kerja. Dengan demikian, tempat kerja menjadi penting bagi para pekerja untuk mendapatkan informasi kesehatan dan pelayanan. Pelaksanaan promosi kesehatan

di tempat kerja ada yang sudah mandiri atau menyatu dengan program kerja bagian lain dan sebagai pelaksana bisa dari pemerintah setempat atau perusahaan institusi tempat kerja.

Lingkungan tempat kerja memengaruhi kesehatan pekerja. Terutama kondisi lingkungan fisik dan sosial di tempat kerja, kecepatan kerja, paparan kebisingan, bahan kimia, pengulangan gerakan, kondisi yang membahayakan, serta gangguan atau pengalaman menjumpai kekerasan dalam pekerjaan yang memengaruhi kesehatan pekerja. Promosi kesehatan di tempat kerja mendorong terbukanya lingkungan kerja yang mendukung terwujudnya kesehatan, termasuk kesempatan untuk mengakses informasi kesehatan, pelayanan kesehatan dan tes skrining sehingga sumber daya dan pekerja menjadi lebih produktif, sehat dan mencapai kualitas hidup yang tinggi.

### **2.3.3 Promosi kesehatan dan keselamatan kerja (K3)**

Menurut George dalam Helliati, *safety promotion* atau promosi K3 adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendorong dan menguatkan kesadaran dan perilaku pekerja tentang K3 sehingga dapat melindungi pekerja, property, dan lingkungan. Program K3 menjadi efektif apabila terdapat perubahan sikap dan perilaku pada pekerja. Manfaat promosi antara lain:

1. Bagi pihak manajemen di tempat kerja
  - a. Peningkatan dukungan terhadap program K3
  - b. Citra positif (tempat kerja) yang maju dan peduli keselamatan dan kesehatan
  - c. Peningkatan moral staff
  - d. Penurunan angka absensi karena kecelakaan dan penyakit akibat kerja

- e. Peningkatan produktifitas
  - f. Penurunan biaya kecelakaan dan kesakitan.
2. Bagi pekerja
- a. Peningkatan percaya diri
  - b. Penurunan stress
  - c. Peningkatan semangat kerja
  - d. Peningkatan kemampuan mengenali biaya di tempat kerja dan pencegahan penyakit
  - e. Peningkatan kesehatan individu, keluarga, dan masyarakat sekitar.

Media promosi adalah alat bantu untuk menyampaikan informasi.

Berdasarkan fungsinya sebagai penyalur pesan sangat bervariasi, antara lain:

1. Media Cetak
- a) *Booklet* merupakan suatu media untuk menyampaikan pesan dalam bentuk buku, baik merupakan tulisan gambar.
  - b) *flif chart* (lembar balik), biasanya dalam bentuk buku dimana tiap lembaran baliknya berisi kalimat sebagai pesan cetak yang berisi pesan atau informasi yang berkaitan dengan gambar tersebut.
  - c) *Rubrik* atau tulisan-tulisan pada surat kabar atau majalah yang membahas masalah.
  - d) Poster adalah bentuk media cetak yang berisi pesan-pesan berupa peringatan kepada pekerja untuk bekerja dengan aman dan sehat. Lokasi pemasangan poster sebaiknya di tempat yang mencolok sehingga orang tertarik untuk melihatnya.



- e) Rambu-rambu K3 dapat membantu meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja serta dapat dipakai untuk mengurangi kebiasaan buruk yang banyak ditemukan.

## 2. Media Papan

### a) Poster/*billboard*

Poster didesain oleh designer dan kemudian dicetak untuk ditempel di papan. Dipasang di lokasi seperti pemasangan wallpaper. Poster-poster dipergunakan untuk meniadakan kebiasaan-kebiasaan buruk, mempertunjukkan keuntungan-keuntungan jika berbuat selamat atau memberikan keterangan terperinci, nasehat atau pengarahan terhadap masalah-masalah tertentu dalam keraguan. Poster dapat dipakai untuk pengarahan sesuatu sikap atau tindakan yang selamat. Poster juga dapat dipakai untuk memperlihatkan ketentuan umum, umpamanya pemasangan poster tentang perlunya setiap tenaga kerja mendapat pertolongan pertama yang tepat jika terjadi kecelakaan.

### b) Painted bulletin

*Painted bulletin* biasanya langsung digambarkan di tempat, misalnya sebuah sisi dari gedung tertentu, atau bahkan dapat digambar dalam *fiberboard* (9).

## A. Pelatihan

Pelatihan atau magang adalah proses melatih kegiatan atau pekerjaan. Pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja atau organisasi. Pelatihan memberikan

manfaat ganda dalam promosi keselamatan. Pertama, pelatihan memastikan pekerja tahu bagaimana cara bekerja dengan aman dan mengapa hal itu penting. Kedua, pelatihan menunjukkan bahwa manajemen memiliki komitmen terhadap keselamatan.

#### B. Komunikasi

Komunikasi pertikal terjadi secara timbal balik antara penyelia (supervisor) dengan tenaga kerja atau penyelia dengan manajer di atasnya. Komunikasi horizontal adalah komunikasi kesamping antara penyelia atau manajer satuan kerja yang sejajar. Sedangkan komunikasi silang terjadi secara timbal balik antara manajer pada suatu satuan kerja dengan penyelia pada satuan kerja yang lain. Manfaat komunikasi kesehatan keselamatan kerja baik itu komunikasi secara vertikal maupun horizontal adalah agar terhindar dari kecelakaan dan penyakit kerja sehingga proses produksi dapat dilakukan dengan selamat (9).

#### C. Penggunaan APD

Alat pelindung diri (APD) adalah suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja. Berdasarkan pasal 14 ayat c UU No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, perusahaan wajib menyediakan APD secara cuma-cuma terhadap tenaga kerja dan orang lain yang memasuki tempat kerja, apabila kewajiban tersebut tidak dipenuhi merupakan suatu pelanggaran undang-undang. Berdasarkan pasal 12 huruf b tenaga kerja diwajibkan memakai APD yang telah disediakan. Dalam menyediakan APD prioritas pertama perusahaan adalah melindungi pekerjanya secara

keseluruhan. Ketersediaan APD harus sesuai dengan bahaya yang ada di perusahaan, terbuat dari material yang tahan terhadap bahaya tersebut, nyaman dipakai (10).

#### D. Pengawasan

Pengecekan terhadap tindakan pencegahan keselamatan dan kesehatan kerja adalah penting untuk dilakukan, sama pentingnya dengan pencegahan terhadap kemajuan hasil kerja. Para supervisor perlu melihat bahwa pertimbangan pemenuhan kewajiban akan keselamatan, kesehatan dan lingkungan mereka adalah merupakan bagian yang penting dari tugas. Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (9).

#### **2.3.4 Peran Promosi Kesehatan Di Tempat Kerja**

Promosi kesehatan di tempat kerja tidak hanya meningkatkan kesehatan kerja karyawan, tetapi juga kondisi kesehatan secara luas. Berikut ini beberapa contoh program promosi kesehatan di perusahaan yang telah di terapkan di amnerika:

- a. Prongram fitnes untuk menjaga stamina tim manajemen tingkat atas telah di lakukan pada beberapa perusahaan di amerika pada era tahun 1970. Program ini terbukti dapat meningkatkan status kesehatan para eksekutif di perusahaan.
- b. Pada ero 1080-an, terdapat program olahraga fisik untuk mendeteksi bahwa resiko penyakit kardiovaskuler yang menjadi penyebab kematian dini pada karyawan dan peminpin perusahaan.

- c. Di era 1990-an perusahaan telah menciptakan lingkungan tempat kerja sebagai area bebas asap rokok. Perubahan kebijakan tersebut telah meningkatkan jumlah orang yang berusaha berhenti merokok dan menghemat pembiayaan asuransi.
- d. Pada abad ke 21, fokus promosi kesehatan di tempat kerja pada organisasi sehat yang mengintegrasikan perlindungan kesehatan pekerja dengan usaha promosi kesehatan. Organisasi buruh telah membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan pemerataan jaminan kesehatan untuk para pekerja serta keselamatan pekerja dan promosi kesehatan alam lingkungan perusahaan (11).

### **2.3.5 Strategi Promosi Kesehatan**

Strategi dalam penerapan promosi kesehatan di Indonesia adalah:

1. Advokasi kesehatan, yaitu upaya untuk mempengaruhi kebijakan melalui pendekatan kepada para pemimpin atau pengambil keputusan agar bersedia memberi dukungan, kemudahan pada upaya pembangunan kesehatan. Advokasi kesehatan adalah fokus tersier dalam promosi kesehatan dengan produk kebijakan kesehatan.
2. Bina suasana, yaitu upaya membentuk opini publik dengan membuat suasana dan iklim yang kondusif atau menunjang sehingga masyarakat terdorong untuk melakukan hidup bersih dan sehat. Bina suasana adalah fokus sekunder dalam promosi kesehatan dengan produk kemitraan dan dukungan suasana.
3. Pemberdayaan masyarakat, yaitu upaya untuk memandirikan individu, keluarga dan masyarakat agar berkembang kesadaran, kemauan dan

kemampuan di bidang kesehatan. Pemberdayaan adalah fokus primer dalam promosi kesehatan dengan produk terciptanya kegiatan masyarakat (6).

### **2.3.6 Metode Promosi Kesehatan**

Metode yang digunakan dalam promosi kesehatan didasarkan pada tujuan yang akan dicapai dari promosi kesehatan tersebut. Penggunaan metode yang tepat dalam suatu proses penyajian materi merupakan hal sangat penting dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan (6).

#### **1) Metode individual (perorangan)**

Dalam promosi kesehatan, metode yang bersifat individual digunakan untuk membina perilaku baru, atau membina seseorang yang mulai tertarik kepada suatu perubahan perilaku atau inovasi. Misalnya membina seorang ibu yang baru saja menjadi asektor atau seorang ibu hamil yang sedang tertarik terhadap imunisasi TT karena baru saja memperoleh/mendengarkan penyuluhan kesehatan. Pendekatan yang digunakan agar seorang ibu tersebut menjadi asektor lestari atau ibu hamil tersebut segera minta imunisasi, adalah dengan pendekatan secara perorangan. Perorangan disini tidak berarti harus hanya kepada ibu-ibu yang bersangkutan, tetapi mungkin juga kepada suami atau keluarga ibu tersebut.

Dasar digunakannya pendekatan individual ini karna setiap orang mempunyai masalah atau alasan yang berbeda-beda sehubungan dengan penerimaan atau perilaku baru tersebut. Agar petugas mengetahui dengan tepat serta dapat membantunya maka perlu menggunakan metode atau cara ini. Bentuk pendekatannya antara lain:

a. Bimbingan dan penyuluhan (*Guidance and Counseling*)

Dengan cara ini kontak antara klien dengan petugas lebih insentif. Setiap masalah yang dihadapi oleh klien dapat diteliti dan dibantu penyelesaiannya.

b. Wawancara (*Interview*)

Cara ini sebenarnya merupakan bagian dari bimbingan dan penyuluhan. Wawancara antara petugas kesehatan dengan klien untuk menggali informasi mengapa ia tidak atau belum menerima perubahan, apakah ia tertarik atau tidak terhadap perubahan.

2) Metode kelompok

Dalam memilih metode pendidikan kelompok, harus diingat besarnya kelompok sasaran serta tingkat pendidikan formal dan sasaran. Untuk kelompok yang besar, metodenya akan lain dengan kelompok kecil. Efektivitas suatu metode akan tergantung pula pada besarnya sasaran pendidikan.

a. Kelompok besar

Yang dimaksud kelompok besar adalah penyuluhan lebih dari 15 orang, metode yang baik untuk kelompok besar antara lain ceramah dan seminar

b. Kelompok kecil

Apabila peserta di suatu kegiatan itu kurang dari 15 orang biasanya disebut kelompok kecil, metode yang cocok untuk kelompok kecil yaitu diskusi kelompok, curah pendapat, dan lain sebagainya.

### **2.3.7 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara filosofi adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keadaan, kekuatan, dan kesempurnaan, baik jasmasni maupun rohani manusia serta karya dan budayanya tertuju pada kesejahteraan manusia pada umumnya dan tenaga kerja khususnya. K3 secara keilmuan adalah suatu cabang ilmu pengetahuan dan penerapannya yang memperajari tentang cara penanggulangan kecelakaan kerja di tempat kerja. K3 secara praktis/hukum, di lain sisi, merupakan suatu upaya perlindungan agar tenaga kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat selama melakukan pekerjaan di tempat kerja serta begitu pula bagi orang lain yang memasuki tempat kerja maupun sumber dari proses produksi dapat secara aman dan efisien dalam pemakaiannya.

#### **A. Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak terduga, tidak dikehendaki dan menimbulkan akibat yang buruk. Bertolak dari pemikiran ini maka sesungguhnya kecelakaan itu dapat dihindari dengan cara melakukan upaya-upaya pencegahan, sehingga dengan demikian akibat yang lebih buruk yang mungkin akan terjadi di masa depan itu menjadi tidak pernah terjadi sama sekali.

#### **B. Tujuan K3**

Secara umum tujuan K3 adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif. Selain itu, untuk menciptakan lingkungan kerja yang higienis,

aman, dan nyaman yang di kelola oleh tenaga kerja sehingga sehat, selamat dan produktif.

### C. Faktor yang mempengaruhi K3

Secara garis besar, faktor yang perlu mendapat perhatian dalam K3 yaitu:

#### 1. lingkungan kerja

lingkungan kerja adalah setiap ruangan atau lapangan, terbuka atau tertutup, bergerak atau tetap, tempat orang bekerja atau melakukan aktifitas kerja dan sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha yang mengandung berbagai sumber bahaya. Undang-undang no 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja pasal 21 telah menjamin perlindungan dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawan disuatu tempat kerja dengan memberi hak dan kewajiban.

#### 2. Peralatan yang digunakan

Mesin dan peralatan kerja yang dipergunakan dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja. Sehubungan dengan ini, sangat penting untuk memperhatikan mesin dan alat kerja yang digunakan, yaitu 1) kondisi perlindungan atau penanganan mesin-mesin dan perkakas, 2) kondisi alat-alat kerja.

#### 3. Bahan yang digunakan

Sangat penting untuk memperhatikan bahan-bahan yang digunakan, misalnya penggunaan bahan-bahan kimia. Bahan-bahan yang digunakan dapat menimbulkan hazard yang pada akhirnya dapat menimbulkan penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja. Hazard merupakan suatu kesatuan kombinasi dari



tiga variabel yang terdiri dari frekuensi (*frequency*), lama waktu (*duration*), dan keparahan dampak (*saverity*) yang di timbulkan akibat pemajan terhadap suatu substansi atau energi.

4. Keadaan dan kondisi tenaga kerja kondisi tenaga kerja berhubungan dengan tingkat produktivitas. Tenaga kerja yang kondisi fisiknya kurang sehat atau sering sakit cenderung berakibat menurunnya semangat kerja, kondisi seperti ini merupakan peluang terjadinya kecelakaan kerja, yang akhirnya mengganggu kegiatan di tempat kerja. Usaha pencegahan terhadap kondisi yang dapat menyebabkan penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja harus selalu di upayakan. Adapun keadaan tenaga kerja yang perlu diatur antara lain: 1) kondisi mental dan fisik, 2) kebiasaan yang baik dan aman, 3) serta pemakaian alat pelindung diri.

#### 5. Metode kerja

Metode kerja sangat dipengaruhi oleh pengalaman dan cara kerja yang benar . pengalaman dan cara kerja yang benar harus meperhatikan beberapa aspek antara lain peralatan posisi kerja, dan penggunaan peralatan. Hampir 25% kecelakaan yang diderita oleh tenaga kerja disebabkan dalam penanganan material, metode menyangkut masalah cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. Fungsi metode berarti sebagai alat untuk mencapai tujuan, atau bagaimana cara melakukan atau membuat sesuatu. (6).

## **2.4 Hipotesis**

Hipotesis merupakan pernyataan tentatif (sementara) mengenai kemungkinan hasil dari suatu kemungkinan dari hasil suatu penelitian. Hipotesa yang merupakan jawabannya sementara terhadap permasalahan yang di ajukan dalam penelitian. Tidak semua penelitian memunculkan hipotesis secara eksplisit di rumuskan. Biasanya dalam penelitian kuatitatif yang melibatkan lebih dari suatu variabel perlu memunculkan secara eksplisit hipotesisnya (12).

Hipotesa penelitian ini Ada Hubungan Promosi K3 dengan perilaku aman pada pekerja bagian pengolahan kopi di PT. Ketiara Kopi Gayo kab. Aceh Tengah Tahun 2019.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan bagian penelitian yang berisi uraian-uraian tentang gambaran alur penelitian yang menggambarkan pola pikir peneliti dalam melakukan penelitian yang lazim disebut paradigma penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *survei analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Yang bertujuan untuk mengetahui hubungan promosi k3 dengan perilaku aman pada pekerja bagian pengolahan kopi di PT.Ketiara Kopi Gayo Kabupaten Aceh Tengah (1).

#### **3.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang menjadi tempat penelitian adalah PT. Ketiar Kopi Gayo yang terletak di daerah Takengon yaitu bertepatan di Kabupaten Aceh Tengah Tahun 2019.

##### **3.2.2. Waktu Penelitian**

Waktu yang di tentukan dalam penelitian ini dimulai dari bulan Maret sampai dengan selesai Tahun 2019.

### 3.3 Populasi Dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian atau objek yang diteliti. Populasi yang di ambil dalam penelitian adalah karyawan atau pekerja di PT. Ketiara Kopi Gayo pada bulan Maret tahun 2019 sebanyak 90 populasi.

#### 3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang digunakan dalam uji statistik untuk memperoleh informasi statistik mengenai keseluruhan populasi. Peneliti menggunakan teknik sampel (*accidental sampling*), yaitu pengambilan sampel secara kebetulan tanpa direncanakan. Siapa saja yang ada ditetapkan menjadi sampel.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{90}{1+90(0,1)^2} = 47 \text{ sample}$$

Keterangan

n= Ukuran sampel

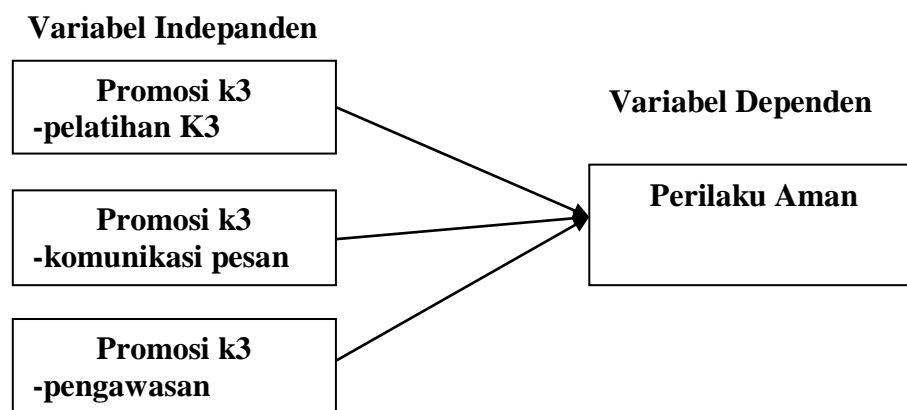
N= Jumlah populasi

e= *sampling error*

Dalam penelitian ini menggunakan kepercayaan 95% (0.05) . Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang. Untuk menentukan pekerja yang akan dijadikan sampel digunakan teknik *simpel Random Sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana.

### 3.4. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep suatu terhadap konsep lainnya, atau antara variabel yang satu dengan yang lain dari masalah yang di teliti. Adapun kerangka konsep dalam penelitian ini adalah Hubungan Promosi K3 Dengan Perilaku Aman Pada Pekerja Bagian Pengolahan Kopi Di PT.Ketiara Kopi Gayo Kab.Aceh Tengah.



Gambar 3.1. Kerangka Konsep

### 3.5. Definisi Operasional dan Aspek Pengukuran

#### 3.5.1. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah batasan ruang lingkup variable-variabel yang diamati atau di teliti. Aspek pengukuran adalah aturan-aturan yang meliputi cara dan alat ukur (*instrument*), hasil pengukuran, kategori dan skala ukur yang digunakan untuk menilai variabel.

1. Pelatihan K3 adalah kegiatan memperluas kemampuan pekerja dalam melaksanakan instruksi kerja dan bidang lain seperti penggunaan APD yang baik dan benar.

2. Komunikasi Pesan K3 adalah penyebarluasan informasi khususnya mengenai K3 secara merata di setiap unit kerja agar sampai ke setiap pekerja.
3. Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerja yang sedang bekerja sesuai dengan rencana.
4. Perilaku aman adalah tindakan atau perbuatan pekerja yang memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan terhadap karyawan.

### 3.5.2. Aspek Pengukuran

**Tabel 3.3 Aspek Pengukuran Variabel Independen dan Dependen**

No	Nama Variabel	Jumlah Pertanyaan/ Pernyataan	Cara dan alat Ukur	Kriteria	Value	Jenis Skala Ukur
1	Pelatihan K3	5 pertanyaan Ya=2 Tidak=1	Menghitung Skor Pelatihan K3 kuesioner	Baik $\geq 75\%$ Tidak Baik $< 75\%$	9-10 5-8	Ordinal
2	Komunikasi pesan K3	5 pertanyaan Ya=2 Tidak=1	Menghitung Skor Komunikasi pesan kuesioner	Baik $\geq 75\%$ Tidak Baik $< 75\%$	9-10 5-8	Ordinal
3	Pengawasan	5 pertanyaan Ya=2 Tidak=1	Menghitung skor pengawasan kuesioner	Baik $\geq 75\%$ Tidak Baik $< 75\%$	9-10 5-8	Ordinal
4	Perilaku Aman	5 pertanyaan Ya=2 Tidak=1	Menghitung Skor perilaku aman kuesioner	Aman $\geq 75\%$ Tidak Aman $< 75\%$	9-10 5-8	Ordinal

### **3.6. Metode Pengumpulan Data**

#### **3.6.1. Jenis Data**

##### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang didapat dari wawancara yang di peroleh dari 5 orang pekerja di PT Ketiara. Kuesioner adalah pernyataan tertulis yang dibuat oleh peneliti berdasarkan konsep teoritis untuk memperoleh informasi dari responden dengan terlebih dahulu dalam memberikan penjelasan singkat tentang kuesioner dan meminta persetujuan dengan responden dalam pengambilan sampel.

##### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang di peroleh dari hasil dokumentasi, oleh pihak lain, pada penelitian ini mengambil data dalam bentuk laporan mengenai perilaku pekerja di pabrik kopi PT.Ketiara.

##### **c. Data Tersier**

Data tersier adalah data yang di peroleh dari naskah yang sudah dipublikasikan, misalnya WHO, ILO dan peneliti membagikan kuesioner pada pekerja.

#### **3.6.2 Teknik Pengumpulan Data**

Pada masa sekarang penggunaan aplikasi computer dalam proses penggunaan data semakin mudah. Data yang terkumpul diolah dengan komputerisasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

##### *1) Collecting*

Mengumpulkan data yang berasal dari kuesioner, angket maupun observasi.

2) *Checking*

Dilakukan dengan memeriksa kelengkapan jawaban kuesioner atau lembaran observasi dengan tujuan agar data diolah secara benar sehingga pengolahan data memberikan hasil yang *valid reliability* menghindari dari bias.

3) *Coding*

Pada langkah ini penulis melakukan pemberian kode pada variabel-variabel yang diteliti, misalnya nama responden di rubah menjadi no 1,2,3,...62

4) *Entering*

Data entry, yakni jawaban-jawaban dari masing-masing responden yang masih dalam bentuk “kode” (angka atau huruf) di masukan ke dalam program komputerisasi.

5) *Data Processing*

Semua data yang telah di input kedalam aplikasi komputer akan diolah sesuai dengan kebutuhan dari penelitian.

### **3.7. Metode Pengolahan Data**

Analisa data diolah dengan menggunakan komputer dengan komputerisasi dengan langkah-langkah analisa data yaitu:

### **3.8. Analisis Data**

#### **3.8.1. Analisa Univariat**

Analisa univariat digunakan untuk mendeskripsikan data yang dilakukan pada setiap variabel dari hasil penelitian. Data terkumpul di sajikan dalam bentuk distribusi frekuensi promosi K3 dengan perilaku aman.



### 3.8.2. Analisa Bivariat

Setelah melakukan karakteristik masing-masing variabel pada penderitaan maka analisis di lanjutkan pada bivariat. Untuk mengetahui hubungan kolerasi antara variabel bebas (*independen variabel*) dengan variabel terikat (*dependen variabel*), untuk membuktikan adanya hubungan signifikan antara hubungan promosi K3 dengan perilaku aman di gunakan analisis komputerisasi dengan uji *chi-Square*. Dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak berbentuk komputerisasi dengan tingkat signifikan  $p < 0,05$ . Dasar pengambilan keputusan dengan tingkat kepercayaan 90%

- a. Jika nilai  $p < 0,05$  maka hipotesis penelitian di tolak
- b. Jika nilai  $p < 0,05$  maka hipotesis penelitian di terima

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

PT. Ketiara Kopi Gayo merupakan salah satu perusahaan di Kota Takengon milik swasta terletak di kabupaten Aceh Tengah yang bergerak dalam bidang perkebunan dan pengolahan kopi. PT. Ketiara Kopi Gayo berdiri sejak tahun 2003 dan masih beroperasi hingga sekarang, perusahaan ini mulanya hanyalah sebuah kios yang menghasilkan kopi rumahan dan rempah-rempah, serta membeli atau menukarkan kopi milik petani dengan rempah-rempah, karena banyak nya para petani yang menjual maupun menukarkan kopi dengan rempah-rempah yang ada di kios, maka tanpa disengaja terlintaslah ide untuk membuat perusahaan. Mula-mula PT. Ketiara hanya mengirimkan barang di daerah Aceh hingga pada tahun 2006 mulailah mengirimkan barang ke sumatra, kualitas dan kuantitas yang terjaga membuat perusahaan ini maju dengan pesat, semakin berjalannya waktu bisnis yang digarap pun semakin maju dan mendapatkan tempat yang baik di hati masyarakat.

##### **4.1.2 Lokasi Dan Keadaan Perusahaan**

Dataran tinggi Gayo Kota Takengon Perusahaan PT. Ketiara Kopi Gayo berada di kampung Umang kecamatan bebesen, kabupaten Aceh Tengah Sumatra, Indonesia. Altitude antara 1.200-1700 di atas permukaan laut, dengan suhu 15-20 derajat Celsius, yang berbatasan dengan kampung Belang Gele dan kampung Belang kolak 2 PT. Ketiara Kopi Gayo memiliki luas  $\pm 200$  Ha terdiri dari

bangunan tempat penyimpanan kopi, mesin pengolahan, kantor, tempat pemilihan kopi dan tempat penjemuran kopi.

#### **4.1.3 Visi Dan Misi Perusahaan**

##### **1. Visi Perusahaan**

Menjadi perusahaan perkebunan kopi terkemuka di Indonesia yang mengutamakan kualitas yang baik dan ramah lingkungan dalam memproduksi kopi yang berkelanjutan.

##### **2. Misi Perusahaan**

1. Mewujudkan kesejahteraan menyeluruh bagi karyawan dan masyarakat setempat
2. Menghasilkan produk-produk perusahaan menjadi produk unggulan
3. Menyediakan produk pilihan dengan cita rasa tinggi, inovatif dan harga terjangkau

#### **4.1.4 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi yang digunakan di PT. Ketiara Kopi Gayo adalah struktur organisasi lini dan staf, dimana direktur sebagai pemimpin tertinggi dan membawahi 2 manajer dan 1 sekretaris yang masing-masing di bantu oleh asisten sesuai bagiannya.

#### **4.1.5 Kebijakan K3**

PT. Ketiara Kopi Gayo yang bergerak dibidang perkebunan yang berlandaskan pada tanggung jawab K3 serta berorientasi pada pekerja maka manajemen menetapkan komitmen sebagai berikut:

1. Mematuhi perundang-undangan dan persyaratan lainnya terkait dengan SMK3.

2. Mencegah terjadinya kecelakaan kerja di seluruh efdeling bagian guna mencapai tujuan yang aman, efesiensi dan produktifitas di perusahaan.
3. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan menyediakan dana
4. Senantiasa memberikan nilai tambah bagi pekerja serta melakukan perbaikan yang berkelanjutan.

#### **4.1.6 Proses / Cara Pengolahan Kopi di PT. Ketiara Kopi Gayo**

1. Kopi yang dapat di petik hanya kopi yang sudah matang, memiliki aroma yg khas dan warna kulit kemerahan.
2. Kopi yang sudah dipetik kemudian di giling menggunakan mesin penggilingan kopi dan kopi akan terpisah dari kulitnya.
3. Setelah kopi terpisah dari kulitnya kemudian biji kopi akan di cuci dan selanjutnya dilakukan penjemuran hingga kering dan proses ini disebut sebagai kopi gabah.
4. Setelah kopi gabah kering kemudian dilakukan penggilingan kembali untuk mendapatkan kopi hijau.
5. Setelah mendapatkan biji kopi hijau tanpa kulit akan dilakukan penjemuran kopi yang batas penjemurannya adalah hingga kadar air mencapai 12-15%.
6. Selanjutnya kopi hijau di masak menggunakan api yang kecil dan tidak menggunakan minyak hingga mendapatkan warna coklat dan kehitaman.
7. Setelah warna kopi coklat dan kehitaman kemudian dilakukan penggilingan bubuk kopi dan akan didapatkan bubuk kopi dengan aroma yang nikmat.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Analisa Univariat

Analisis univariat untuk melihat distribusi frekuensi dari variabel independen dan dependen yang meliputi karakteristik responden (Umur, Masa Kerja dan Jenis Kelamin) Promosi K3 (Pelatihan K3, Komunikasi Pesan K3, dan Pengawasan) dan variabel Prilaku Aman.

**Tabel 4.1 Distribusi frekuensi Responden Berdasarkan pelatihan K3 di PT.Ketiara Kopi Gayo Tahun 2019**

No	Karakteristik pekerja	Jumlah	
		f	%
Umur			
1.	20-27	30	61,8
2.	28-37	18	38,1
Masa Kerja			
1.	1Tahun	9	19,1
2.	2Tahun	13	27,7
3.	3Tahun	11	23,4
4.	4Tahun	14	29,8
Jenis Kelamin			
1.	Laki-laki	36	76,6
2.	Perempuan	11	23,4
<b>Total</b>		47	100

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 47 responden (100%) terdapat umur 20-27 sebanyak 30 orang (61,8%) dan umur 28-37 sebanyak 18 orang (38,1%) serta masa kerja rata-rata 1 tahun 9 orang (19,1%), 2 tahun 13 orang (27,7%) 3 tahun 11 orang (23,4%) dan 4 tahun 14 orang (29,8%) dan dapat diketahui juga bahwa Jenis kelamin laki-laki terdiri dari 36 orang (76,6%) perempuan terdapat 11 orang (23,4%).

**Tabel 4.2 Distribusi frekuensi Responden Berdasarkan Pelatihan K3 di PT.Ketiara Kopi Gayo Tahun 2019**

No	Pelatihan K3	Jumlah	
		f	%
1.	Baik	15	31,9
2.	Tidak Baik	32	68,1
<b>Total</b>		47	100

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa dari 47 responden (100%) di peroleh responden bahwa yang menyatakan pelatihan K3 baik terdapat 15 responden (31,9%) sedangkan pelatihan K3 tidak baik terdapat 32 responden (68,1%)

**Tabel 4.3 Distribusi frekuensi Responden Berdasarkan Komunikasi Pesan K3 di PT.Ketiara Kopi Gayo Tahun 2019**

No	Komunikasi Pesan K3	Jumlah	
		f	%
1.	Baik	17	36,2
2.	Tidak Baik	30	63,8
<b>Total</b>		47	100

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa dari 47 responden (100%) di peroleh responden yang komunikasi pesan K3 baik terdapat 17 responden (36,2%) sedangkan komunikasi pesan K3 tidak baik terdapat 30 responden (63,8%).

**Tabel 4.4 Distribusi frekuensi Responden Berdasarkan Pengawasan K3 di PT.Ketiara Kopi Gayo Tahun 2019**

No	Pengawasan	Jumlah	
		f	%
1.	Baik	20	42,6
2.	Tidak Baik	27	54,4
<b>Total</b>		47	100

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa dari 47 responden (100%) bahwa di peroleh pengawasan K3 kategori baik terdapat 20 responden (42,6%) sedangkan pengawasan tidak baik terdapat 27 responden (54,4%).

**Tabel 4.5 Distribusi frekuensi Responden Berdasarkan Perilaku Aman di PT.Ketiara Kopi Gayo Tahun 2019**

No	Perilaku Aman	Jumlah	
		f	%
1.	Tidak aman	29	61,7
2.	Aman	18	38,3
<b>Total</b>		47	100

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa dari 47 responden (100%) di PT. ketiara kopi gayo tahun 2019, bahwa perilaku aman yang kategori tidak aman terdapat 29 responden (61,7%) sedangkan perilaku aman yang terkategori aman terdapat 18 responden.

#### 4.2.2 Analisa Bivariat

**Tabel 4.6 Tabulasi silang Pelatihan K3 dengan Perilaku Aman di PT.Ketiara Kopi Gayo Tahun 2019**

No	Pelatihan K3	Perilaku Aman						P value
		Tidak Aman		Aman		Jumlah		
		f	%	f	%	F	%	
1.	Tidak baik	24	51,1	8	17,0	32	68,1	0,016
2.	Baik	5	10,6	10	21,3	15	31,9	
<b>Total</b>		29	61,7	18	38,3	47	100	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 responden (68,1%) yang pelatihan K3 nya kurang dan perilaku tidak aman sebanyak 24 orang (51,1%) sedangkan yang pelatihan K3 kurang dan perilaku aman sebanyak 8 orang (17,0). Dari 15 responden (31,9%) yang pelatihan K3 nya sering dan

Perilaku tidak aman 5 orang (10,6%) sedangkan yang pelatihan K3 nya sering dan perilaku aman 8 orang (17,0%). Hasil uji bivariat menggunakan Chi-square dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai  $p$  (*sig*)  $0,016 < \alpha$  (0,05), maka di simpulkan adanya hubungan yang signifikan promosi K3 (pelatihan K3) dengan perilaku aman.

**Tabel 4.7 Tabulasi silang komunikasi pesan K3 dengan Perilaku Aman di PT.Ketiara Kopi Gayo Tahun 2019**

No	Komunikasi Pesan K3	Perilaku Aman						P value
		Tidak Aman				Aman		
		Jumlah						
		f	%	f	%	F	%	
1.	Tidak baik	20	42,6	10	21,3	30	63,8	0,537
2.	Baik	9	19,1	8	17,0	17	36,2	
	<b>Total</b>	29	61,7	18	38,3	47	100	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (75,5%) yang menyatakan komunikasi pesan K3 negatif dan perilaku tidak aman sebanyak 25 orang (52,2%) sedangkan komunikasi pesan K3 negatif dan perilaku aman sebanyak 10 orang (21,3%). Dari 12 responden (25,5%) yang komunikasi pesan K3 positif dan perilaku tidak aman sebanyak 4 orang (8,5%). Sedangkan komunikasi pesan K3 positif dan perilaku aman sebanyak 8 orang (17,0%). Hasil uji bivariat menggunakan Chi-square dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai  $p$  (*sig*)  $0,537 > \alpha$  (0,05), maka di simpulkan tidak adanya hubungan yang signifikan Promosi K3 (komunikasi pesan K3) dengan perilaku aman.



**Tabel 4.8 Tabulasi silang Pengawasan dengan Perilaku Aman di PT.Ketiara Kopi Gayo Tahun 2019**

No	Pengawasan	Perilaku Aman						P value
		Tidak Aman		Aman		Jumlah		
		f	%	f	%	F	%	
1.	Tidak baik	21	44,7	6	12,8	27	57,4	0,020
2.	Baik	8	17,0	12	25,5	20	42,6	
<b>Total</b>		29	61,7	18	38,3	47	100	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 27 responden (57,4) yang pengawasannya tidak sering dan perilaku tidak aman sebanyak 21 orang (44,7%) sedangkan pengawasan tidak sering dan perilaku aman sebanyak 6 orang (12,8%). Dari 20 responden (42,6) yang pengawasannya sering dan perilaku tidak aman sebanyak 8 orang (17,0%) sedangkan pengawasan sering dan perilaku aman sebanyak 12 orang (25,5%). Hasil uji bivariat menggunakan Chi-square menggunakan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai  $p$  ( $sig$ )  $0,020 < \alpha$  (0,05), maka di simpulkan adanya hubungan yang signifikan promosi K3 (pengawasan) dengan perilaku aman.

### 4.3 Pembahasan Penelitian

#### 4.3.1 Hubungan Pelatihan K3 Dengan Perilaku Aman

Dari hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan analisis bivariat menunjukkan bahwa dari 47 pekerja (100%) di peroleh responden yang menyatakan pelatihan kurang dengan perilaku aman sebanyak 8 orang (17,0%) dan yang menyatakan sering pada perilaku aman sebanyak 10 pekerja (21,3%) serta responden yang menyatakan pelatihan kurang dengan perilaku tidak aman sebanyak 24 orang (51,1%) dan pelatihan sering dengan perilaku tidak aman 5

orang (10,6%) variabel pelatihan memiliki nilai  $p = 0,016$  ( $p < 0,05$ ) hal ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara promosi K3 (pelatihan K3) dengan perilaku aman.

Pelatihan K3 yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan di bagian pengolahan kopi yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu pelatihan intruksi kerja dan pemakaian APD yang baik dan benar serta tanggap darurat dan pemadaman kebakaran.

Pelatihan yang bersifat wajib adalah pelatihan instruksi kerja sesuai unit karyawan di tempatkan dan pemakaian APD yang baik dan benar pada saat awal rekrutmen karyawan. Namun, pelatihan pemakaian APD yang baik dan benar tidak sepenuhnya mendapatkan karena para karyawan dianggap bisa paham sendiri dalam menggunakan APD.

Berdasarkan penelitian Riska Theodora Sipayung mayoritas responden berperilaku tidak aman yaitu sebanyak 29 orang (65,9%). Responden yang berperilaku aman ada 15 orang (34,1%) Berdasarkan analisis bivariat menunjukkan bahwa dari 44 pekerja diperoleh responden yang menyatakan pelatihan baik dengan perilaku pekerja aman sebanyak 10 orang (62,5%) dan terhadap perilaku pekerja tidak aman sebanyak 6 orang (37,5%), dan responden yang menyatakan pelatihan tidak baik dengan perilaku pekerja yang tidak aman sebanyak 23 orang (82,1%) dan pelatihan tidak baik dengan perilaku pekerja yang aman sebanyak 5 orang (17,9%). Dengan nilai  $p = 0,007$  lebih kecil dari titik kritis ( $p < 0,05$ ) hal ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan perilaku aman.

Menurut asumsi peneliti sebenarnya telah banyak upaya yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan seperti melaksanakan berbagai pelatihan sesuai dengan resiko di tempat kerja secara berkala, sehingga dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja, akan tetapi masih banyak karyawan yang jarang mengikuti pekatihan karena mereka menganggap sudah mengerti apa yang harus dilakukan untuk keselamatan mereka sendiri.

#### **4.3.2 Hubungan Komunikasi Pesan K3 Dengan Perilaku Aman**

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa mayoritas komunikasi pesan K3 diterapkan dengan baik yaitu sebanyak 47 pekerja (100%) di peroleh responden yang menyatakan komunikasi negatif sebanyak 35 orang (74,5%) dengan perilaku aman sebanyak 10 responden (21,3%) dan terhadap perilaku tidak aman sebanyak 25 responden ( 53,2%) sedangkan komunikasi pesan positif dengan perilaku aman sebanyak 8 orang (17,0%) dan terhadap perilaku tidak aman sebanyak 4 orang (8,5%). Variabel komunikasi pesan K3 memiliki nilai  $p = 0,037$  ( $p < 0,05$ ) hal ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara promosi K3 (komunikasi pesan K3) dengan perilaku aman.

Komunikasi pesan dan keselamatan kerja (K3) diterapkan di bagian penjemuran dan pengolahan menggunakan mesin dan menggunakan berbagai media baik lisan maupun tertulis. Komunikasi keselamatan dan kesehatan kerja digunakan untuk mendorong perilaku sehingga pekerja termotivasi untuk bekerja dengan selamat.

Berdasarkan penelitian Laili Nurjannah hasil analisa kategori komunikasi tidak baik lebih banyak yaitu sebanyak 26 responden (51%) kondisi di PT. Japfa

Comfeed Indonesia Tbk. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara komunikasi dengan perilaku K3.

Saat melakukan pengisian kuesioner sambil mewawancarai responden selama beberapa hari di lapangan responden menyatakan bahwa komunikasi pesan K3 seperti *safety talk* sebagai pesan lisan dan penyebaran informasi pesan K3 non lisan (distribusi pesan K3 di mading khusus) berjalan dengan baik. Namun saat peneliti menanyakan mengenai intensitas waktu pelaksanaan *safety talk*, para responden menjawab kegiatan tersebut dilaksanakan saat apel pagi dan pada saat dilakukannya inspeksi, responden mengatakan kurang memahami karena intensitas yang kurang.

Menurut asumsi peneliti bahwasanya telah banyak upaya yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan untuk menunjang komunikasi yang baik seperti menyediakan rambu-rambu K3, sarana perasarana sesuai dengan resiko kecelakaan di tempat kerja, sehingga dapat menurunkan tingkat kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

#### **4.3.3 Hubungan Pengawasan Dengan Perilaku Aman**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa mayoritas pengawasan diterapkan dengan baik yaitu sebanyak 47 pekerja (100%) di peroleh responden yang menyatakan pengawasan tidak sering 27 orang (57,4%) dengan perilaku aman sebanyak 6 responden (12,8%) dan terhadap perilaku tidak aman sebanyak 21 responden (44,7%) sedangkan pengawasan Sering dengan perilaku aman sebanyak 18 orang (38,3%) dan terhadap perilaku tidak aman sebanyak 29 orang (61,7%). Variabel pengawasan memiliki nilai  $p = 0,020$  ( $p < 0,05$ ) hal ini

menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara promosi K3 (pengawasan) dengan perilaku aman.

pengawasan yang diterapkan oleh perusahaan di bagian produksi pengolahan terhadap P2K3. Pengawasan terhadap pelaksanaan intruksi kerja secara keseluruhan dilakukan dengan memperhatikan aspek kehati-hatian dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian Yunita Setiarsih hasil uji menggunakan *Chi-Square* diperoleh nilai signifikansi 0,027 dengan hasil CI tanpa melewati angka 1 sehingga secara statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pengawasan dengan perilaku tidak aman. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Karyani kepada 113 pekerja di Schlumberger Indonesia tahun 2005.

Menurut asumsi peneliti telah banyak upaya pengawasan yang telah dilakukan oleh pihak-pihak perusahaan seperti melaksanakan pengawasan saat sedang dalam bekerja agar dapat mengurangi dan menghilangkan resiko kecelakaan di tempat kerja secara berkala, sehingga dapat menurunkan tingkat kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan adanya hubungan pelatihan K3 dengan perilaku aman memiliki nilai  $p = 0,016$  ( $p < 0,05$ ) maka ada hubungan yang signifikan antara pelatihan K3 dengan perilaku aman.
2. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan adanya hubungan Komunikasi Pesan K3 dengan perilaku aman memiliki nilai  $p = 0,037$  ( $p < 0,05$ ) hal ini menunjukkan maka ada hubungan yang signifikan antara Komunikasi Pesan K3 dengan perilaku aman.
3. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan adanya hubungan Pengawasan dengan perilaku aman yang memiliki nilai  $p = 0,020$  ( $p < 0,05$ ) hal ini menunjukkan maka ada hubungan yang signifikan antara Pengawasan dengan perilaku aman.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas yang telah dilakukan dan yang diperoleh maka peneliti memberikan saran atau masukan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya Perusahaan tidak hanya memberikan sosialisasi tetapi juga penyuluhan mengenai manfaat dan dampak terhadap tingkat bahaya dalam bekerja tidak hati-hati, agar tenaga kerja memahami dan menyadari

tentang pentingnya penggunaan Alat Pelindung Diri serta secara sadar menggunakannya.

2. Pekerja sebaiknya perlu diberikan pelatihan dan di berikan pengetahuan atau arahan K3 untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan agar berperilaku k3 yang baik.
3. Pengawas sebaiknya berperan lebih aktif dalam mengawasi pekerja, seperti memberikan dukungan dan motivasi kerja agar bekerja selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan.
4. Komunikasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berupa media juga di perbanyak di stiap blok dan gedung tempat bekerja, supaya para pekerja selalu ingat akan pentingnya pemakain alat pelindung diri dan bahaya kerja, kecelakaan kerja dan bekerja dngan hati-hati.
5. Diharapkan bagi peneliti lain penelitian ini dapat menjadi bahan infomasi dalam melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan promosi K3 dengan perilaku aman pada pekerja bagian pengolahan kopi.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Azwar. Alumni Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang 37. 2010;7(1):37–60.
2. Heni Trisnowati, SKM. MP. perencanaan program promosi kesehatan. putri cris. Yogyakarta: penerbit andi; 2018.
3. Heri D. J. Maulana, S.sos M ke. Promosi Kesehatan. Egi Komara Yuhda, S.kp M, editor. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC; 2009. 17-19 p.
4. Hidayati d. Hubungan antara pemakaian alat pelindung diri ( APD ) dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian welding di PT . Barata Indonesia ( Persero ) cabang tegal. 2016;
5. I M. Panduan Penyusunan Karya Tulis Ilmiah. 2016.
6. Lubis HS, Syahri IM. Hubungan Promosi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Perilaku Aman (Safe Behavior) pada Karyawan Bagian Produksi Pengolahan Minyak Sawit di PTPN IV Kebun Dolok Ilir. *Lingkungan dan Keselamatan Kerja*. 2015;3(3).
7. Najihah K. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja pada tenaga kerja bagian pengolahan kelapa sawit pks rambutan tebing tinggi. 2013;
8. Notoatmodjo S, Penerbit Rineka Cipta. Promosi Kesehatan, Teori dan Aplikasinya. Jakarta: PT RINEKA CIPTA; 2005.
9. Nurjannah L. Hubungan Promosi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja ( K3 ) Dengan Perilaku K3 Pada Karyawan Sub. *J Kesehat Kartika*. 2017;12(1).
10. Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo, S.K.M. MCH. kesehatan masyarakat ilmu dan seni. Jakarta: PT RINEKA CIPTA; 2007.
11. Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo, S.K.M. MCH. ILMU PERILAKU KESEHATAN. PT RINEKA CIPTA. Jakarta; 2016.
12. Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo, S.K.M. MCH. Promosi kesehatan dan ilmu perilaku. Jakarta: PT RINEKA CIPTA; 2007.
13. Pusphandani CT dan ME. pengantar dasar ilmu kesehatan masyarakat. Yogyakarta: Nuha Medika; 2015.
14. Simanullang CD. Hubungan Promosi Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( K3 ) dengan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan kerja ( K3 ) pada Pekerja Sawit Bagian Pemanen Buah Sawit di Perkebunan PT Nauli Sawit Kecamatan Manduamas Tapanuli Tengah Tahun 2018. 2018;
15. Sipayung RT. Hubungan Promosi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Perilaku Aman (Safe Behavior) Pada Karyawan Bagian Produksi Pengolahan Minyak Sawit Di PTPN IV Kebun Dolok Ilir. 2015;
16. Sipayung RT, Lubis HS, Syahri IM. Hubungan Promosi K3 Dengan Perilaku Aman (Safe Behavior) Pada Karayawan Bagian Produksi Pengolahan Minyak Sawit Di PTPN. *J USU*. 2014;3(3).
17. Th.Endang purwoastuti, S.pd A, Elisabeth siwi walyani AK. Perilaku dan Softskills. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRES; 2015. 19-20-35 p.
18. Yunita S, Setyaningsih Y, Widjasena B. Hubungan Karakteristik Pekerja, Promosi K3, Dan Ketersediaan Alat Pelindung Diri (Apd) Dengan Perilaku



- Tidak Aman Pada Pekerja Mechanical Maintenance. *J Kesehat Masy.* 2017;5:424–34.
19. Dwi Rizki. Hubungan promosi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan perilaku K3 pada karyawan sub departemen produksi pengolahan coffe di PT. Indraco Jaya Perkasa Surabaya. 2016;
  20. Drs. Daryanto, Drs. Suardi,M.Pd. Pedoman Praktis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Hidup. Yogyakarta ; Gava Media; 2018.
  21. Maramis F. Willy. Ilmu Perilaku Dalam Pelayanan kesehatan III. Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan Unair (AUP); 2013.
  22. Harianto Ridwan. Buku Ajar Kesehatan Kerja. Jakarta: EGC; 2010.
  23. Notoatmodjo S. Promosi Kesehatan Teori Dan Aplikasi. II Revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta; 2010.
  24. Soedirman, Prawirakusumah Suma'mur. Kesehatan Kerja dalam Prepektif Hiperkes Dan Keselamatan kerja. Carolina Sally, Astikawati Rina, Erlangga;2014.
  25. Notoatmodjo S. Metodologi Penelitian Kesehatan. Revisi I. Jakarta: PT Renika Cipta;2010.
  26. Muhammad I. Pemanfaatan SPSS Dalam penelitian Bidang Kesehatan Dan Umum. Medan;2015.
  27. Sucipto Cecep Dani. Kesehatan dan keselamatan kerja. In: I.Jakarta: Kencana;2016.
  28. Endang Dwiyanti, Ayu Irlianti. Analisis Perilaku Aman Menggunakan Model Perilaku ABC: 2014;
  29. Irzal. Dasar-Dasar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. Yogyakarta : Gosyen Publishing;2014.
  30. Muhammad I. Panduan Penyusunan Karya Tulis Ilmiah Bidang Kesehatan Menggunakan Metode Ilmiah.2015; 5-119.

## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

#### Hubungan Promosi K3 Dengan Perilaku Aman Pada Pekerja Bagian Pengolahan Kopi Di PT.Ketiara Kab.Aceh Tengah Tahun 2019

---

##### A. Data Demografi

Isilah sesuai dengan data diri Anda.

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Nama : L/P
3. Umur :
4. Masa kerja :

##### B. Kuesioner

Petunjuk pengisian :

- Berilah tanda checklist (√) pada setiap jawaban dari pernyataan di bawah ini yang Anda anggap “ya” atau “tidak”

##### 1. Pelatihan K3

NO	PERTANYAAN	YA	TIDAK
1	Apakah anda pernah mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan tugas anda bekerja yang di berikan oleh perusahaan		
2	Apakah anda pernah mendapatkan pelatihan mengenai K3		
3	Apakah anda pernah mendapatkan pelatihan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K)		
4	Apakah anda pernah mendapat pelatihan tanggap darurat		
5	Apakah anda pernah mengikuti pelatihan K3		

## 1. Komunikasi pesan K3

NO	PERTANYAAN	YA	TIDAK
1	Apakah komunikasi pesan K3 di perusahaan dilaksanakan		
2	Apakah komunikasi pesan K3 sampai ke setiap pekerja		
3	Apakah anda melihat ada informasi K3 di unit kerja setiap kali memasuki area kerja		
4	Apakah anda mendapatkan buku saku tentang K3		
5	Apakah anda melihat pesan komunikasi tentang keselamatan bekerja di seputaran pabrik kopi		

## 2. Pengawasan

NO	PERTANYAAN	YA	TIDAK
1	Saya selalu diawasi oleh mandor/inspektur K3		
2	Saya pernah diingatkan oleh mandor/inspektur K3 untuk selalu memakai APD di area kerja		
3	Pengawasan tidak mengganggu konsentrasi saya saat bekerja		
4	Saya pernah diingarkan oleh mandor/inspektur K3 untuk selalu berhati-hati dalam bekerja		
5	Ada dilakukan pengawasan terhadap kelayakan APAR, mesin dan faktor lingkungan pencahayaan, kebersihan area kerja dan ventilasi yang memadai		

## 1. Kuesioner perilaku aman

NO	PERTANYAAN	YA	TIDAK
1	Apakah anda setiap bekerja selalu menggunakan alat pelindung diri (APD)		
2	Apakah anda selalu melakukan pekerjaan dengan hati-hati		
3	Apakah anda sudah melaksanakan atau mengerti tentang perilaku aman		
4	Apakah anda melaporkan setiap ada kecelakaan kerja		
5	Apakah anda tidak melakukan kegiatan yang berbahaya seperti berlari terburu-buru, melempar (kurang berhati-hati)		

Lampiran 2

MASTER DATA PENELITIAN

HUBUNGAN PROMOSI K3 DENGAN PERILAKU AMAN PADA PEKERJA BAGIAN PENGOLAHAN KOPI DI PT.KETIARA KAB.ACEH TENGAH TAHUN 2019

No	DATA DEMOGRAFI																										
	Nama	Umur	Massa kerja	Kuesione r perilaku aman					Σ X	Kuesione r komunikasi pesan K3					Σ X	kuesione r pelatihan K3					Σ X	kuesione r pelatihan K3					Σ X
				1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	4	4	5		1	2	3	4	5	
1	Z	32	2	1	2	1	2	2	8	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9
2	T	19	4	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	2	1	1	1	2	8	2	1	1	2	2	8
3	Ab	23	3	2	2	1	2	1	8	1	2	2	1	2	9	1	2	1	1	2	8	1	1	2	1	2	9
4	Am	30	4	1	2	2	2	2	8	2	2	1	2	1	8	2	2	2	2	1	8	2	1	1	2	1	8
5	R	22	1	1	2	2	1	2	7	1	1	1	1	1	7	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	1	6
6	S	29	2	1	2	2	2	2	8	2	1	2	1	1	9	1	2	2	2	2	9	1	1	2	2	1	7
7	M	35	3	2	1	2	2	1	8	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	2	9	2	1	1	2	1	8
8	Al	30	3	2	1	2	1	2	8	1	2	1	2	1	8	2	1	2	2	2	8	1	1	1	1	2	9
9	T	24	2	1	2	1	1	1	8	1	1	1	1	2	5	2	1	1	1	2	7	2	1	1	1	1	9
10	Sa	21	1	2	1	1	1	1	9	2	2	2	1	2	8	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	1	8
11	I	23	4	2	1	1	1	1	8	1	2	2	2	1	8	1	1	2	2	2	8	1	1	0	1	1	8
12	A	25	4	1	2	2	1	2	8	1	1	2	2	1	8	2	1	2	2	2	9	2	1	2	1	2	9
13	Ra	21	2	1	2	2	1	1	8	1	1	2	1	1	10	2	2	2	2	1	8	2	2	1	2	1	8
14	Esi	26	2	1	2	1	2	1	8	1	1	2	1	1	8	2	1	1	1	2	8	1	1	2	1	2	8
15	W	19	2	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	8	2	1	1	1	1	7	2	1	2	2	1	8
16	A	37	1	2	2	1	2	2	8	2	1	1	1	1	8	2	2	2	2	1	9	2	2	1	2	1	10
17	Zu	34	3	1	2	1	1	1	8	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	2	8	2	1	1	1	1	5
18	K	31	4	2	1	2	1	2	10	2	1	2	1	2	10	2	2	2	2	1	9	1	2	1	1	2	10
19	R	25	1	2	1	2	1	2	8	1	2	2	2	2	8	1	2	1	1	2	8	1	1	2	1	1	9
20	Zu	32	2	2	1	1	2	1	9	2	1	2	2	1	9	1	2	2	2	2	8	1	2	1	1	1	6
21	J	34	3	1	2	1	1	2	9	1	1	2	2	2	9	1	2	2	2	1	7	2	2	1	1	1	6
22	Ri	22	4	2	2	2	1	1	7	1	1	1	0	2	7	1	2	1	1	1	6	2	2	1	1	2	8
23	T	26	1	1	2	1	2	2	6	2	1	2	1	2	6	2	1	2	2	1	8	1	1	2	2	1	6
24	Te	36	1	1	2	1	2	1	7	2	1	1	2	2	8	2	1	2	2	2	9	1	1	2	1	1	10
25	Sa	22	3	2	1	2	1	2	9	1	2	1	2	2	9	2	2	1	1	2	9	2	2	1	1	2	9

26	L	25	4	2	1	1	2	1	9	1	2	2	1	2	9	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	2	9
27	Ah	30	4	2	2	2	1	2	8	2	1	1	2	1	8	1	1	2	2	2	7	2	1	2	1	2	8
28	S	21	2	1	1	1	2	1	8	2	1	2	1	2	9	1	1	1	1	1	6	1	1	2	2	1	8
29	Am	22	2	2	1	2	1	2	9	2	1	2	2	1	9	2	2	1	1	2	9	1	1	1	1	2	9
30	W	24	3	1	2	1	2	2	9	1	1	2	2	2	9	1	1	2	2	1	7	1	2	2	1	1	9
31	M	23	1	1	2	1	1	2	9	2	1	2	2	2	8	2	1	1	1	1	7	2	2	2	1	2	6
32	Su	26	4	2	1	1	1	1	9	1	2	2	1	2	9	2	2	1	1	2	9	2	1	1	1	1	6
33	Mu	24	4	2	1	2	1	1	8	1	2	1	2	1	8	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	1	7
34	S	25	3	1	2	1	1	2	9	1	2	1	2	1	8	1	2	2	2	2	9	2	1	1	2	2	9
35	Ka	26	3	1	2	2	2	1	9	2	1	2	1	2	9	1	2	1	1	2	7	2	1	1	2	1	8
36	M	28	2	2	1	2	1	2	8	2	1	1	1	1	8	1	2	2	2	2	8	1	1	1	2	1	7
37	F	32	1	1	2	2	2	1	9	1	2	1	1	1	9	2	2	1	1	2	9	1	1	2	1	2	9
38	S	23	3	1	2	2	1	2	8	2	1	1	1	2	8	2	2	2	2	2	10	2	1	1	1	1	8
39	R	26	4	2	2	1	1	2	8	2	1	1	1	2	8	2	2	2	2	2	9	1	1	1	2	1	9
40	A	25	1	1	1	2	1	2	8	2	1	1	1	2	8	1	2	2	2	2	8	1	1	1	1	1	7
41	M	25	3	1	1	1	1	2	10	2	1	1	1	1	8	1	2	2	2	2	9	2	1	2	2	1	10
42	Id	24	4	2	1	2	1	2	10	1	1	2	1	1	8	1	2	2	2	2	9	2	1	2	2	1	10
43	L	21	4	1	2	2	1	2	5	1	1	1	1	2	9	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	2	6
44	H	24	4	1	1	2	1	2	8	2	1	1	2	2	8	2	1	2	2	1	7	2	1	1	2	1	8
45	Ta	22	2	1	1	2	1	1	8	2	1	1	1	1	8	2	1	1	1	1	7	1	1	1	2	1	6
46	S	21	2	1	2	2	1	2	8	2	1	2	1	2	10	2	1	2	2	1	8	2	1	2	2	1	7
47	S	27	2	1	2	1	2	2	8	2	2	1	1	2	9	2	1	2	2	2	9	1	2	1	2	2	7

### Lampiran 3

Univariat

#### Pelatihan Kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak baik	32	68.1	68.1	68.1
	Baik	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

#### Komunikasi Kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak baik	30	63.8	63.8	63.8
	Baik	17	36.2	36.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

#### Pengawasan Kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak baik	27	57.4	57.4	57.4
	Baik	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

#### Perilaku Aman

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak aman	29	61.7	61.7	61.7
	Aman	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

## Chi-Square

**Pelatihan Kategori \* Perilaku Aman****Crosstab**

			Perilaku Aman		Total
			tidak aman	aman	
Pelatihan Kategori	tidak baik	Count	24	8	32
		% within Pelatihan Katagori	75.0%	25.0%	100.0%
		% within Perilaku Aman	82.8%	44.4%	68.1%
		% of Total	51.1%	17.0%	68.1%
	baik	Count	5	10	15
		% within Pelatihan Katagori	33.3%	66.7%	100.0%
		% within Perilaku Aman	17.2%	55.6%	31.9%
		% of Total	10.6%	21.3%	31.9%
Total	Count	29	18	47	
	% within Pelatihan Katagori	61.7%	38.3%	100.0%	
	% within Perilaku Aman	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	61.7%	38.3%	100.0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	7.503 <sup>a</sup>	1	.006		
Continuity Correction <sup>b</sup>	5.844	1	.016		
Likelihood Ratio	7.472	1	.006		
Fisher's Exact Test				.010	.008
Linear-by-Linear Association	7.344	1	.007		
N of Valid Cases	47				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.74.

b. Computed only for a 2x2 table



### Komunikasi Kategori \* Perilaku Aman

Crosstab

			Perilaku Aman		Total
			tidak aman	aman	
Komunikasi Kategori	tidak baik	Count	20	10	30
		% within Komunikasi Kategori	66.7%	33.3%	100.0%
		% within Perilaku Aman	69.0%	55.6%	63.8%
		% of Total	42.6%	21.3%	63.8%
	baik	Count	9	8	17
		% within Komunikasi Kategori	52.9%	47.1%	100.0%
		% within Perilaku Aman	31.0%	44.4%	36.2%
		% of Total	19.1%	17.0%	36.2%
Total	Count	29	18	47	
	% within Komunikasi Kategori	61.7%	38.3%	100.0%	
	% within Perilaku Aman	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	61.7%	38.3%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	.865 <sup>a</sup>	1	.352		
Continuity Correction <sup>b</sup>	.382	1	.537		
Likelihood Ratio	.858	1	.354		
Fisher's Exact Test				.371	.267
Linear-by-Linear Association	.847	1	.357		
N of Valid Cases	47				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.51.

b. Computed only for a 2x2 table

### Pengawasan Kategori \* Perilaku Aman

## Crosstab

			Perilaku Aman		Total
			tidak aman	aman	
Pengawasan Kategori	tidak baik	Count	21	6	27
		% within Pengawasan Katagori	77.8%	22.2%	100.0%
		% within Perilaku Aman	72.4%	33.3%	57.4%
		% of Total	44.7%	12.8%	57.4%
	baik	Count	8	12	20
		% within Pengawasan Katagori	40.0%	60.0%	100.0%
		% within Perilaku Aman	27.6%	66.7%	42.6%
		% of Total	17.0%	25.5%	42.6%
Total	Count	29	18	47	
	% within Pengawasan Katagori	61.7%	38.3%	100.0%	
	% within Perilaku Aman	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	61.7%	38.3%	100.0%	

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.939 <sup>a</sup>	1	.008		
Continuity Correction <sup>b</sup>	5.432	1	.020		
Likelihood Ratio	7.033	1	.008		
Fisher's Exact Test				.015	.010
Linear-by-Linear Association	6.791	1	.009		
N of Valid Cases	47				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.66.

b. Computed only for a 2x2 table



# INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

## Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>  
Tel: (061) 42084606 | e-mail: [info@helvetia.ac.id](mailto:info@helvetia.ac.id) | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

### PERMOHONAN PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : ALWINDI  
NPM : 1702022046  
Program Studi : KESEHATAN MASYARAKAT / S-1



Judul yang telah di setujui :

HUBUNGAN PROMOSI K3 DENGAN PERILAKU AMAN PADA PEKERJA BAGIAN PENGOLAHAN KOPI DI PT KETIARA KOPI GAYO KABUPATEN ACEH TENGAH

Diketahui,

Ketua Program Studi  
S-1 KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

(DIAN MAYA SARI SIREGAR, S.K.M, M.Kes.)

Pemohon

(ALWINDI)

diteruskan kepada Dosen Pembimbing

1. TENGGU MORIZA, S.E., M.M. (0127055601) (No.HP : 0821-6255-3389)

2. KHOIROTUN NAJIHAH, SKM, M.K.M (Not Available) (No.HP : )

#### Catatan Penting bagi Dosen Pembimbing:

1. Pembimbing-I dan Pembimbing-II wajib melakukan koordinasi agar tercapai kesepakatan.
2. Diminta kepada dosen pembimbing untuk tidak mengganti topik yang sudah disetujui.
3. Berilah kesempatan kepada mahasiswa untuk mengeksplorasi permasalahan penelitian.
4. Mohon tidak menerima segala bentuk gratifikasi yang diberikan oleh mahasiswa.



# INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

## Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>  
Tel: (061) 42084606 | e-mail: [info@helvetia.ac.id](mailto:info@helvetia.ac.id) | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

### LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN (REVISI)

Identitas Mahasiswa :

Nama : ALWINDI  
NIM : 1702022046  
Program Studi : KESEHATAN MASYARAKAT / S-1  
Judul : HUBUNGAN PROMOSI K3 DENGAN PERILAKU AMAN PADA PEKERJA BAGIAN PENGOLAHAN KOPI DI PT KETIARA KOPI GAYO KABUPATEN ACEH TENGAH  
Tanggal Ujian Sebelumnya : .....

Telah dilakukan perbaikan oleh mahasiswa sesuai dengan saran dosen pembimbing. Oleh karenanya mahasiswa tersebut diatas diperkenankan untuk melanjutkan pada tahap berikutnya yaitu: ~~PENELITIAN/JILID LUX\*~~ Coret yang tidak perlu.

No	Nama Pembimbing 1 dan 2	Tanggal Disetujui	Tandatangan
1.	TENGGU MORIZA, S.E., M.M.	13/05/2019	.....
2.	KHOIROTUN NAJIHAH, SKM, M.K.M	14/05/2019	.....

Medan, ..... 24/05/19

KAPRODI  
S-1 KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

  
DIAN MAYA SARI SIREGAR, S.K.M, M.Kes.

Catatan:

- Lembar persetujuan revisi dibawa setiap konsul revisi.
- Print warna menggunakan kertas A4 (Rangkap 1).
- Tanda \*) silahkan dicoret yang tidak perlu.
- Isi tanggal ujian, tanggal disetujui, dan ditandatangani oleh pembimbing bila disetujui.



# INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

## Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>  
Tel: (061) 42084606 | e-mail: [info@helvetia.ac.id](mailto:info@helvetia.ac.id) | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

### LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN (REVISI)

Identitas Mahasiswa :

Nama : ALWINDI  
 NIM : 1702022046  
 Program Studi : KESEHATAN MASYARAKAT / S-1  
 Judul : HUBUNGAN PROMOSI K3 DENGAN PERILAKU AMAN PADA PEKERJA BAGIAN PENGOLAHAN KOPI DI PT KETIARA KOPI GAYO KABUPATEN ACEH TENGAH  
 Tanggal Ujian Sebelumnya : .....

Telah dilakukan perbaikan oleh mahasiswa sesuai dengan saran dosen pembimbing. Oleh karenanya mahasiswa tersebut diatas diperkenankan untuk melanjutkan pada tahap berikutnya yaitu: PENELITIAN/JILID LUX\*) Coret yang tidak perlu.

No	Nama Pembimbing 1 dan 2	Tanggal Disetujui	Tandatangan
1.	TENGGU MORIZA, S.E., M.M.	.....	.....
2.	KHOIROTUN NAJIHAH, SKM, M.K.M	.....	.....

Medan, 17/05/19.

KAPRODI  
 S-1 KESEHATAN MASYARAKAT  
 FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
 INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

DIAN MAYA SARI SIREGAR, S.K.M, M.Kes.

Catatan:

- Lembar persetujuan revisi dibawa setiap konsul revisi.
- Print warna menggunakan kertas A4 (Rangkap 1).
- Tanda \*) silahkan dicoret yang tidak perlu.
- Isi tanggal ujian, tanggal disetujui, dan ditandatangani oleh pembimbing bila disetujui.



# INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

## Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>  
Tel: (061) 42084606 | e-mail: [info@helvetia.ac.id](mailto:info@helvetia.ac.id) | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

Nomor : 052/EXT/PKM/IKH/0/2019  
Lampiran :  
Hal : Permohonan Survei Awal

Kepada Yth,  
Pimpinan Di PT.Ketiara kopi Gayo kab.Aceh Tengah  
di-Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini datang menghadap, mahasiswa Program Studi S-1 KESEHATAN MASYARAKAT di INSTITUT KESEHATAN HELVETIA:

Nama : ALWINDI  
NPM : 1702022046

Yang bermaksud akan mengadakan survei/ wawancara/ menyebar angket/ observasi, dalam rangka memenuhi kewajiban tugas-tugas dalam melakukan/ menyelesaikan studi pada Program Studi S-1 KESEHATAN MASYARAKAT di INSTITUT KESEHATAN HELVETIA.

Sehubungan dengan ini kami sangat mengharapkan bantuannya, agar dapat memberikan keterangan-keterangan, brosur-brosur, buku-buku, dan penjelasan lainnya yang akan digunakan dalam rangka menyusun Skripsi dengan judul:

### **HUBUNGAN PROMOSI K3 DENGAN PERILAKU AMAN PADA PEKERJA BAGIAN PENGOLAHAN KOPI DI PT KETIARA KOPI GAYO KABUPATEN ACEH TENGAH**

Segala bahan dan keterangan yang diperoleh akan digunakan semata-mata demi perkembangan Ilmu Pengetahuan dan tidak akan diumumkan atau diberitahukan pada pihak lain. Selanjutnya setelah mahasiswa bersangkutan yang akan menyelesaikan peninjauan/ riset/ wawancara, kami akan menyerahkan 1 (satu) eksemplar Skripsi yang dibuat mahasiswa kami.

Atas bantuan dan kerja sama yang baik, Kami ucapkan terima kasih.

Medan, \_\_\_\_\_

Hormat Kami,

DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA



Dr. ASRIWATI, S.Kep., Ns., S.Pd., M.Kes.

NIDN. (0910027302)



# INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

## Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>  
Tel: (061) 42084606 | e-mail: [info@helvetia.ac.id](mailto:info@helvetia.ac.id) | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

Nomor : 513/EXT/DKN/FRM/IKH/10/2019

Lampiran :

Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth,  
Pimpinan Di PT.Ketiara kopi Gayo kab.Aceh Tengah  
di-Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini datang menghadap, mahasiswa Program Studi S-1 KESEHATAN MASYARAKAT di INSTITUT KESEHATAN HELVETIA:

Nama : ALWINDI  
NPM : 1702022046

Yang bermaksud akan mengadakan penelitian/ wawancara/ menyebar angket/ observasi, dalam rangka memenuhi kewajiban tugas-tugas dalam melakukan/ menyelesaikan studi pada Program Studi S-1 KESEHATAN MASYARAKAT di INSTITUT KESEHATAN HELVETIA.

Sehubungan dengan ini kami sangat mengharapkan bantuannya, agar dapat memberikan keterangan-keterangan, brosur-brosur, buku-buku, dan penjelasan lainnya yang akan digunakan dalam rangka menyusun Skripsi dengan judul:

### **HUBUNGAN PROMOSI K3 DENGAN PERILAKU AMAN PADA PEKERJA BAGIAN PENGOLAHAN KOPI DI PT KETIARA KOPI GAYO KABUPATEN ACEH TENGAH**

Segala bahan dan keterangan yang diperoleh akan digunakan semata-mata demi perkembangan Ilmu Pengetahuan dan tidak akan diumumkan atau diberitahukan pada pihak lain. Selanjutnya setelah mahasiswa bersangkutan yang akan menyelesaikan peninjauan/ riset/ wawancara, kami akan menyerahkan 1 (satu) eksemplar Skripsi yang dibuat mahasiswa kami.

Atas bantuan dan kerja sama yang baik, Kami ucapkan terima kasih.

Medan, 14/05/2019



Tembusan :  
- Arsip



# PT. KETIARA KOPI GAYO

Jln. Raya Umang Kampung Umang No 76 Kec. Bebesen Takengon Aceh Tengah

No : 64/KTR/SB/II/2019

Takengon 27 Februari 2019

Lamp : -

Kepada Yth:

Perihal : Balasan Izin Survey Awal

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat

Institut Kesehatan Helvetia

Dr. Asriwati, S.kep Ns, S.pd, M.kes

Di -

Tempat

Dengan Hormat

Berdasarkan surat permohonan ibuk No: **025/EXT/FKM/IKH/U/2019** perihal permohonan survei awal tanggal 25 februari 2019 tentang permohonan melaksanakan survei awal kepada:

Nama : Alwindi

NPM : 1702022046

Judul : Hubungan Promosi K3 Dengan Prilaku Aman Pada Pekerja Bagian Pengolahan Kopi Di PT. Ketiara Kopi Gayo Kab. Aceh Tengah Tahun 2019.

Berkenaan hal tersebut diatas, maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat menyetujui kegiatan survei awal tersebut sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Demikianlah surat ini disampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

PT. Ketiara Kopi Gayo



Fitri Rahmah  
(Direktur)





# PT. KETIARA KOPI GAYO

Jln. Raya Umang Kampung Umang No 76 Kec. Bebesen Takengon Aceh Tengah

No : 672/KTR/SB/PN/II/2019

Takengon 01 Juli 2019

Lamp : -

Kepada Yth:

Perihal : Balasan Telah Melakukan  
Penelitian

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat

Institut Kesehatan Helvetia

Dr. Asriwati, S.kep Ns, S.pd, M.kes

Di -

Tempat

Dengan Hormat

Berdasarkan surat No: **513/EXT/DKN/IKH/U/2019** perihal permohonan Ijin Penelitian pada tanggal 14 Mei 2019 tentang permohonan melaksanakan Penelitian kepada:

Nama : Alwindi

NPM : 1702022046

Judul : Hubungan Promosi K3 Dengan Prilaku Aman Pada Pekerja Bagian Pengolahan Kopi Di PT. Ketiara Kopi Gayo Kab. Aceh Tengah Tahun 2019.

Telah melakukan dan melaksanakan penelitian pada tanggal 24 Juni 2019 di wilayah kerja PT.Ketiara Kopi Gayo selama beberapa hari.

Demikianlah surat ini disampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

PT. Ketiara Kopi Gayo





# INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

## Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>  
Tel: (061) 42084606 | e-mail: [info@helvetia.ac.id](mailto:info@helvetia.ac.id) | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

### LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa/i : ALWINDI  
NPM : 1702022046  
Program Studi : KESEHATAN MASYARAKAT / S-1



Judul : HUBUNGAN PROMOSI K3 DENGAN PERILAKU AMAN PADA PEKERJA  
: BAGIAN PENGOLAHAN KOPI DI PT KETIARA KOPI GAYO KABUPATEN  
ACEH TENGAH

Nama Pembimbing 1 : TENGKU MORIZA, S.E., M.M.

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran	Paraf
1	4.2.19		Acc judul	
2	12.3.19	Bab I & II	I dengan ditambahkan referensi jurnal & teori	
3	18-3-2019	Bab 1, 2 dan 3	II Teori = perilaku Aman dan ditambahkan logi serta jurnalnya	
4	22-3-2019	Bab 1, 2 dan 3		
5	15-4-2019	Acc Proposal		
6				
7				
8				

Diketahui,  
Ketua Program Studi  
S-1 KESEHATAN MASYARAKAT  
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA



(DIAN MAYA SARI SIREGAR, S.K.M, M.Kes.)

Medan, 04/02/2019  
Pembimbing 1 (Satu)

TENGKU MORIZA, S.E., M.M.

#### **KETENTUAN:**

1. Lembar Konsultasi diprint warna pada kertas A4 rangkap 2 (dua).
2. Satu (1) lembar untuk Prodi.
3. Satu (1) lembar untuk Administrasi Sidang (Wajib dikumpulkan sebelum sidang).
4. Lembar Konsultasi WAJIB DIISI Sebelum ditandatangani Dosen Pembimbing.
5. Mahasiswa DILARANG MEMBERIKAN segala bentuk GRATIFIKASI/Suap terhadap Dosen.
6. Dosen DILARANG MENERIMA segala bentuk GRATIFIKASI/Pemberian dari Mahasiswa.
7. Pelanggaran ketentuan No 5 dan 6 berakibat PEMBATALAN HASIL UJIAN & Penggantian Dosen.



# INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

## Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>  
Tel: (061) 42084606 | e-mail: [info@helvetia.ac.id](mailto:info@helvetia.ac.id) | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

### LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa/i : ALWINDI  
NPM : 1702022046  
Program Studi : KESEHATAN MASYARAKAT / S-1



Judul : HUBUNGAN PROMOSI K3 DENGAN PERILAKU AMAN PADA PEKERJA  
: BAGIAN PENGOLAHAN KOPI DI PT KETIARA KOPI GAYO KABUPATEN  
ACEH TENGAH

Nama Pembimbing 2 : KHOIROTUN NAJIHAH, SKM, M.K.M

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran	Paraf
1	4 Februari 2019	Konsultasi judul skripsi	Perbaiki	
2	13 Maret 2019	Konsultasi Bab 1 & Bab 2	Perbaiki	
3	18 Maret 2019	Konsultasi Bab 1, 2, 3	Perbaiki	
4	25 Maret 2019	Konsultasi Bab 1, 2, 3	Perbaiki	
5	28 Maret 2019	Konsultasi Bab 1, 2, 3	Perbaiki	
6	9 APRIL 2019	Konsultasi Bab 1, 2, 3	Perbaiki	
7	23 APRIL 2019	Acc Proposal	Acc	
8				

Diketahui,  
Ketua Program Studi  
S-1 KESEHATAN MASYARAKAT  
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA



( DIAN MAYA SARI SIREGAR, S.K.M, M.Kes.)

Medan, 04/02/2019  
Pembimbing 2 (Dua)

KHOIROTUN NAJIHAH, SKM, M.K.M

#### **KETENTUAN:**

1. Lembar Konsultasi diprint warna pada kertas A4 rangkap 2 (dua).
2. Satu (1) lembar untuk Prodi.
3. Satu (1) lembar untuk Administrasi Sidang (Wajib dikumpulkan sebelum sidang).
4. Lembar Konsultasi WAJIB DIISI Sebelum ditandatangani Dosen Pembimbing.
5. Mahasiswa DILARANG MEMBERIKAN segala bentuk GRATIFIKASI/Suap terhadap Dosen.
6. Dosen DILARANG MENERIMA segala bentuk GRATIFIKASI/Pemberian dari Mahasiswa.
7. Pelanggaran ketentuan No 5 dan 6 berakibat PEMBATALAN HASIL UJIAN & Penggantian Dosen.



# INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

## Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>  
Tel: (061) 42084606 | e-mail: [info@helvetia.ac.id](mailto:info@helvetia.ac.id) | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

### LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa/i : ALWINDI  
NPM : 1702022046  
Program Studi : KESEHATAN MASYARAKAT / S-1  
Peminatan : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)



Judul : HUBUNGAN PROMOSI K3 DENGAN PERILAKU AMAN PADA PEKERJA  
BAGIAN PENGOLAHAN KOPI DI PT KETIARA KOPI GAYO KABUPATEN  
ACEH TENGAH

Nama Pembimbing 1 : TENGKU MORIZA, S.E., M.M.

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran	Paraf
1	Kamis 25-07-09	Bab III, IV, V	Perbaiki	
2	Rabu 31-07-09	Bab III, IV, V	Perbaiki	
3	Jumat 02-08-09	Bab III, IV	Perbaiki	
4	Sabtu 06-08-09	Bab IV, V	Acc	
5				
6				
7				
8				

Diketahui,  
Ketua Program Studi  
S-1 KESEHATAN MASYARAKAT  
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA



(DIAN MAYA SARI SIREGAR, S.K.M, M.Kes.)

Medan, 06/08/2019  
Pembimbing 1 (Satu)

TENGKU MORIZA, S.E., M.M.

#### KETENTUAN:

1. Lembar Konsultasi diprint warna pada kertas A4 rangkap 2 (dua).
2. Satu (1) lembar untuk Prodi.
3. Satu (1) lembar untuk Administrasi Sidang (Wajib dikumpulkan sebelum sidang).
4. Lembar Konsultasi WAJIB DIISI Sebelum ditandatangani Dosen Pembimbing.
5. Mahasiswa DILARANG MEMBERIKAN segala bentuk GRATIFIKASI/Suap terhadap Dosen.
6. Dosen DILARANG MENERIMA segala bentuk GRATIFIKASI/Pemberian dari Mahasiswa.
7. Pelanggaran ketentuan No 5 dan 6 berakibat PEMBATALAN HASIL UJIAN & Penggantian Dosen.

## DOKUMENTASI



**Gambar 1 : Penjemuran kopi**



**Gambar 2 : Melakukan Penggilingan kopi**



**Gambar 3 : Melakukan Penyimpanan dan Pemilihan kopi**



**Gambar 4 : Kopi yang siap di kirim ke luar kota**